Licenziamento tardivo e reintegra: rischi di decadenza

scritto da goal | 7 Gennaio 2019

di Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina*

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) fissa quella che è la procedura da seguire prima di irrogare qualsiasi sanzione disciplinare diversa dal rimprovero verbale, compreso quindi il licenziamento per giusta causa. Nello specifico, la norma dispone che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare neiconfronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza che questi abbia potuto fornire le proprie giustificazioni nel termine di cinque giorni dalla contestazione. Trascorsi quindi i cinque giorni concessi al lavoratore per presentare le proprie difese, il datore di lavoro può procedere con la comminazione della sanzione disciplinare.

A questo proposito, la norma in esame non prevede alcun termine entro il quale il datore di lavoro debba adottare il provvedimento e, di conseguenza, quasi tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro sopperiscono a questa mancanza introducendo uno specifico termine di decadenza, decorso il quale le giustificazioni del lavoratore si intendono accolte. Ma quali sono le conseguenze nel caso in cui il datore non rispetti il termine di decadenza fissato dalla contrattazione collettiva e proceda comunque con la comminazione del licenziamento per giusta causa? Sul punto, una recente sentenza della Corte di cassazione (la n. 21569 del 3.9.2018) ha precisato che un simile licenziamento non deve considerarsi semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale e dunque per motivi solo formali (con conseguente

applicazione, in regime di tutela reale, delle conseguenze meramente risarcitorie di cui al co. 6 dell'art. 18 Statuto dei lavoratori, cioè un risarcimento tra le 6 e le 12 mensilità), ma deve essere dichiarato illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato, per avere il datore di lavoro accolto le giustificazioni del dipendente. In questo caso, quindi, è applicabile la tutela reintegratoria prevista dal co. 4 dell'art. 18 (reintegra, che equivale a 15 mensilità, oltre ad un risa to non superiore a 12 mensilità).

Sottolineata l'importanza del rispetto del termine di decadenza fissato dalla contrattazione collettiva, si ritiene utile chiarire un aspetto pratico che può ingenerare qualche dubbio: in caso di comminazione del licenziamento a mezzo raccomandata a.r., il suddetto termine di decadenza si intende rispettato al momento della consegna della lettera al servizio postale e quindi della spedizione, oppure solo nel momento successivo in cui la stessa viene consegnata al lavoratore? A questo proposito, la pacifica giurisprudenza della Corte di cassazione, inspirandosi a principi fissati in precedenza dalla Corte costituzionale, ha ampiamente chiarito che, in presenza di una dichiarazione recettizia (quale il licenziamento) sottoposta a termine di decadenza, vi è una scissione degli effetti in capo al dichiarante e al destinatario della dichiarazione: l'atto, quindi, ha efficacia nel momento in cui viene a conoscenza del destinatario, mentre l'effetto di impedimento della decadenza si collega, per quanto riguarda il notificante, al momento della consegna del plico all'ufficiale giudiziario o al servizio postale.

Nel caso quindi un contratto collettivo imponga al datore di lavoro l'onere di intimare la sanzione disciplinare, a pena di decadenza, entro un certo termine dalla data di ricezione delle giustificazioni fornite dal lavoratore, tale termine deve intendersi rispettato per il solo fatto che il datore di lavoro abbia tempestivamente manifestato la volontà di irrogare la sanzione (ad esempio provvedendo alla spedizione

della raccomandata a.r. contenente la lettera di licenziamento), a nulla rilevando che tale dichiarazione recettizia sia portata a conoscenza del lavoratore successivamente alla scadenza di quel termine.

* *Avvocato in Milano – Galbusera & Partners*