

SE I FATTI CONTESTATI AL LAVORATORE NON SONO ILLECITI, NON E' POSSIBILE PROCEDERE AL**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

Sentenza Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) n. 18418.16 del 20 settembre 2016

La Sentenza della Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) n. 18418.16, emessa il 20 settembre 2016, assume enorme rilevanza in materia di licenziamenti disciplinari in quanto **estende ben oltre i confini delineati dal "Jobs Act" l'ambito di applicazione della reintegra in caso di licenziamento.**

Il caso preso in esame dalla Suprema Corte è quello relativo a un Lavoratore licenziato per aver tenuto – secondo il Datore di Lavoro – un comportamento litigioso, offensivo e maleducato nei confronti del Personale che lui stesso avrebbe dovuto formare.

Secondo i Giudici della Corte di Cassazione, la condotta tenuta dal Lavoratore, seppure debitamente comprovata, non giustifica il licenziamento disciplinare in quanto i fatti addebitati non sono da ritenere illeciti. In pratica, la Cassazione di fatto equipara la fattispecie di manifesta insussistenza del fatto contestato all'ipotesi in cui il fatto stesso, seppure compiuto dal Lavoratore, risulta essere privo di una intrinseca rilevanza giuridica, poiché non illecito.

Tale preciso riferimento giurisprudenziale supera, quindi, i confini delineati dalla riforma del lavoro denominata "Jobs Act", ampliando le possibilità di reintegra sul posto di lavoro del Lavoratore licenziato.

Infatti, con la suddetta Sentenza, la Suprema Corte stabilisce che il comportamento del Lavoratore se non riconducibile a un fatto illecito non può essere considerato causa di licenziamento e, conseguentemente, può essere punito solo con le sanzioni conservative previste dal CCNL.

In conclusione, la Sentenza in questione introduce un'ulteriore casistica, rispetto a quelle previste dalle attuali norme in materia di reintegra. A tal proposito ricordiamo che oggi la reintegra è possibile nei seguenti casi: licenziamento discriminatorio; licenziamento per causa di matrimonio; licenziamento in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità; licenziamento non intimato per iscritto; manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento disciplinare.

A tali casi di reintegra, ora si deve aggiungere la fattispecie secondo cui il comportamento contestato, seppure messo in atto dal Lavoratore, risulta non essere illecito.



**Sui siti internet di UNISIN UBI,
www.UNISINUBI.IT e www.UNISINUBI.EU,**



la sentenza della Corte di Cassazione sezione lavoro n. 18418.16 del 20 settembre 2016.



UNISIN ti ricorda che è sempre attivo il servizio **SMS Gate** per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sul sito www.unisinubi.it potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali UNISIN a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, i documenti UNISIN sono reperibili anche nella "**Bacheca Sindacale Elettronica**". Per accedere alla bacheca, dalla HOME PAGE del portale UBI cliccare sul pulsante "LINK" (in alto a destra, in fondo alla barra di navigazione) e nella pagina successiva accedere al menu "Link Utili" -> opzione "Varie" -> "Bacheca Sindacale".

