

L'EDITORIALE DI GIORGIO TREGLIA - 10 GIUGNO 2017 ORE 06:00

Licenziamento e Jobs Act: sul "fatto materiale" si attendono le Sezioni Unite

Giorgio Treglia - Professore a contratto di Diritto processuale civile presso la facoltà di giurisprudenza dell'Università degli Studi di Milano

Il legislatore del Jobs Act, con il decreto attuativo sul contratto a tutele crescenti, ha introdotto un nuovo regime sanzionatorio per il licenziamento illegittimo. In particolare, il Jobs Act prevede che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, il lavoratore abbia diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e ad un'indennità risarcitoria se viene dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del recesso. Ma quando un fatto può definirsi "materiale"? La questione è stata rimessa alla decisione delle Sezioni Unite: quale sarà la decisione? La "partita" è aperta ...

Appare davvero evidente che il nostro legislatore, molto spesso, mette gli interpreti a dura prova!

E' entrato in vigore, da poco tempo, il D. Lgs. n. 23/2015 in tema di **tutele crescenti** che introduce un nuovo regime per le ipotesi di **licenziamento illegittimo**, applicabile ai lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015. Il predetto decreto è stato promulgato in attuazione della legge delega sul **Jobs Act** (legge n. 183 del 10 dicembre 2014).

Orbene l'art. 3 del decreto in tema di tutele crescenti prevede che, in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo e/o per giusta causa, il lavoratore abbia diritto alla **reintegrazione nel posto di lavoro** e ad un'indennità risarcitoria, laddove sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del recesso.

Tutto quanto sopra avviene, appunto, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, ovvero dopo il 7 marzo del 2015. Invece, per i lavoratori assunti antecedentemente al 7 marzo 2015, trova applicazione l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che, nel testo riformato dalla Legge Fornero, articola una disciplina parzialmente diversa. Infatti, il 4° comma della norma prevede sempre la reintegrazione nel posto di lavoro ed una indennità risarcitoria laddove sia accertata la **carenza della giusta causa** o del **giustificato motivo** soggettivo di recesso, ma per insussistenza del fatto contestato.

Per intenderci meglio: nel 2012, con la legge Fornero, si parla di insussistenza del fatto contestato e, nel 2015, con il Jobs Act, arriva l'insussistenza del fatto materiale contestato!

Al di là di una facile ironia per cui vien fatto di notare come il legislatore sembra aver una memoria corta, perché dimentica, dopo appena tre anni, quel che aveva scritto, le due ipotesi vanno messe in correlazione l'una con l'altra. Infatti emerge una problematica relativa alla **materialità del fatto** ovvero se questa sia identica all'insussistenza del fatto.

E' da auspicare che il buon senso prevalga e che si possa giungere a ritenere che l'eventuale reintegrazione spetti al lavoratore ove il fatto contestato non sussista come **illecito disciplinare**.

Di più, si sarebbe anche potuto ricorrere a principi di carattere generale contenuti nella teoria del contratto, forse dimenticata dal legislatore. Il diritto alla reintegrazione avrebbe potuto essere legato, ad esempio, al caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo ma senza giusto motivo, alla sussistenza di un inadempimento di scarsa importanza ex art. 1455 c.c., ecc.

Ciò detto, notiamo come nuovi sviluppi sulla tematica dell'insussistenza del fatto siano emersi a seguito della pronuncia n. 2513 del 31 gennaio 2017 della Corte di Cassazione, secondo la quale un fatto non tempestivamente contestato è da ritenersi insussistente. La concorde giurisprudenza precedente della Suprema Corte era orientata nel senso che la **tardività** nell'avvio della **procedura di contestazione** significasse che il datore aveva soprasseduto al recesso, considerando non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore (cfr. Cass. 10/09/2013 n. 20719).

In attesa che si possa comprendere la differenza effettiva tra insussistenza del fatto e insussistenza del fatto materiale, accontentiamoci di prendere atto che esiste, e ci mancava, un **contrasto interpretativo** relativo alle conseguenze relative alla tardività di un fatto contestato al lavoratore. Come risolverlo? La Cass. 21 aprile 2017 n. 10159 ha rimesso la questione alle Sezioni Unite della Corte di Cassazione: vedremo che accadrà.

Nel frattempo affidiamoci agli studiosi di semantica che ci dicano, almeno loro, quale la differenza tra un fatto ed un fatto materiale...