

Quali sono le conseguenze di un licenziamento illegittimo?

Il licenziamento di un lavoratore viene sottovalutato sotto il profilo delle conseguenze che sono e rimangono imprevedibili.

Salta spesso agli onori della cronaca [quando questa](#) quando [altra pronuncia](#) della Corte di Cassazione che, riordinando le logiche di una causa che pende da anni, afferma quando questo e quando quel principio di diritto.

La verità dei fatti compete ai giudici di primo e secondo grado, ma per la sua interpretazione sotto il profilo giuridico talvolta ci si spinge fino davanti la Corte di Cassazione.

E' così che datore di lavoro e lavoratore, nel perenne scontro delle loro logiche, si ritrovano dopo anni ed anni di contrasto giudiziale, dinanzi al giudice dei giudici, a quell'ultimo stadio del diritto oltre il quale nessuno potrà più discutere sull'interpretazione della c.d. "verità processuale".

Una "verità processuale" che dopo avere attraversato due gradi di giudizio si spoglia di ogni dubbio e si presenta all'ultimo giudicante senza veli, con la sola sua essenza giuridica.

La procedura e i contenuti di un confronto sul licenziamento

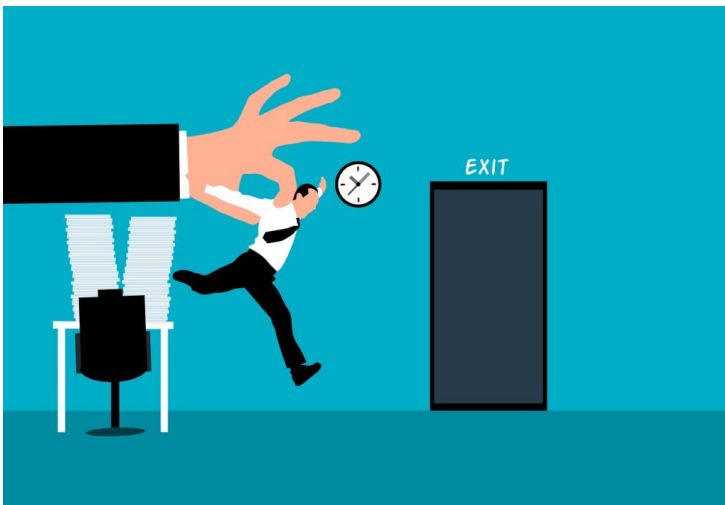
La verità processuale non è quanto effettivamente avvenuto, ne è quanto ciascuna parte ha percepito essere avvenuto.

La verità processuale è quello che emerge dalle carte secondo l'interpretazione del giudice.

E' normale che **un giudice possa considerare attendibile un testimone mentre un altro giudice potrebbe considerarlo inattendibile.**

Il processo, che quindi si svolge secondo determinate regole, risente prima di tutto degli umori dei testimoni, poi della modalità con cui quello che dichiarano viene trascritto, poi dell'interpretazione che viene data a ciascuna prova e infine della valutazione globale in punto di fatto.

Soltanto una volta arrivati alla valutazione globale del fatto si pone il problema del diritto e del collegamento con gli ambiti processuali (che pure sono importanti essendo il rispetto della procedura altrettanto rilevante ai fini della pronuncia finale).



Quali sono le conseguenze di un licenziamento illegittimo

E' quella che viene definita "**verità processuale**" forse il profilo che più ci deve far riflettere prima di chiedere ad un professionista quali saranno le conseguenze di un licenziamento.

Potremmo prodigarci come fanno in molti a prevedere che cosa potrà ottenere il lavoratore se impugna il licenziamento o su quali potrebbero essere le conseguenze di un licenziamento illegittimo o "sbagliato" sotto il profilo che ciascuno vede più a suo favore, ma qualunque valutazione difficilmente potrà essere sufficientemente affidabile.

La previsione di una possibile verità processuale è un'operazione interessante sotto il profilo teorico e può anche arrivare a giustificare una parcella, ma dal punto di vista pratico siamo sicuri che la previsione possa materializzarsi in un ambito diverso da quello dell'accordo transattivo?

La risposta di questo studio è che difficilmente la previsione potrà trovare spazio nella prevedibilità delle conseguenze nelle ragioni del datore di lavoro e del lavoratore.

La questione delle conseguenze di un licenziamento investe non solo i fatti e la loro interpretazione, ma il contesto che il lavoratore sarà in grado di proporre in ambito processuale.

Di solito la questione viene trattata [facendo riferimento alle tutele che sono quelle obbligatorie e quelle reali](#).

Le prime sono riservate al vil denaro mentre le seconde all'imposizione di far riprendere al lavoratore il suo posto perduto attraverso quella che viene definita "reintegra nel posto di lavoro".

Le vicende possono essere oggetto di valutazione preventiva, ma rimane sempre uno sfondo di incertezza sul quale riflettere seriamente.

Infatti nel caso in cui il datore di lavoro abbia la sfortuna di vincere la causa di primo grado e quella di secondo grado, ma di perdere la causa davanti alla Corte di Cassazione la possibilità di dover sopportare oneri insostenibili è da tenere in seria considerazione.

Con il Jobs act si era cercato di imbrigliare un certo margine di certezza delle conseguenze di un licenziamento sbagliato, ma le supreme corti hanno poi vanificato questo tentativo.

Oggi le conseguenze per una azienda, anche piccola, possono variare da poche mensilità ad anni ed anni di retribuzione arretrata e contributi da pagare (è il caso della reintegra nel posto di lavoro - c.d. tutela reale -) per prestazioni non rese.

Qualche esempio di contesto processuale non prevedibile

Poniamo il caso che un lavoratore o una lavoratrice siano stati licenziati attraverso una procedura disciplinare attivata fin dalla prima fase osservando tutte le regole della legge e del CCNL.

Il professionista al quale il datore di lavoro potrà affermare con sufficiente margine di certezza che il lavoratore non ha alcuna possibilità di impugnare quel licenziamento e di far valere ragioni di illegittimità.

Tuttavia chi si esprime nei termini di assicurazione suddetti non conosce il contesto in cui la procedura si è sviluppata e quindi laddove il lavoratore sia in possesso di una registrazione vocale nella quale il datore di lavoro preannunciava che prima o poi sarebbe riuscito a licenziare la persona attraverso procedure disciplinari poi effettivamente attivate il contesto processuale può cambiare le carte in tavola.

Ancora peggio può capitare a chi si è sentito assicurare sul fatto che tutto è stato eseguito secondo le regole laddove il lavoratore o la lavoratrice procedano ad impugnare il licenziamento vantando circostanze che evocano un licenziamento ritorsivo o, peggio ancora, discriminatorio. Si pensi al caso di un dipendente che riesce a dimostrare la crescente avversione datoriale fondata sulla conoscenza della sua omosessualità.

Da cosa dipendono il successo o le conseguenze di un licenziamento?

Il successo o l'insuccesso di una impugnativa di licenziamento non dipendono da chi ha torto o da chi ha ragione.

Quello che conta non sono solo i fatti che le parti hanno percepito essere avvenuti, ma fattori spesso non percepiti o non noti alle parti nel momento in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

In primo luogo il contesto globale che ha scatenato il comportamento datoriale o del lavoratore.

In secondo luogo è importante la conoscenza delle prove sulle quali le parti possono contare in caso di giudizio.

In terzo luogo è la determinazione con cui le parti intendono confrontarsi nell'ambito di un giudizio.

Una persona arrendevole che si vede condannare in primo grado e che abbandona il percorso giudiziale è bene che non cominci neppure una lite e che si ponga di fronte al problema, attivando una procedura di conciliazione senza avere troppe pretese.

Solo la persona che ha fiducia in chi lo assiste, che ne conosce la serietà e schiettezza professionale e che è disposta a sopportare, se occorre, anche qualche sconfitta prima di giungere al successo potrà aspirare ad avere ragione.

Occorre infatti ricordare che quando si legge sui quotidiani o sui social che la Corte Costituzionale ha deciso in un senso o nell'altro significa che c'è stato qualcuno che di fronte ad una o due sconfitte ha deciso di andare fino in fondo sopportandone i costi.

Insomma chi pretende di avere ragione su un licenziamento illegittimo deve, in piena sintonia con i professionisti che lo assistono, convincere il giudice ed essere disposto ad andare fino in fondo sopportando anche, qualche incidente di percorso.

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?900.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo telefono (richiesto)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ