APPROFONDIMENTO CIVILE

Dal licenziamento all'effettiva reintegra, il lavoratore è assoggettato al potere disciplinare? (Corte di Appello di Bari sezione lavoro n. 2016/2020)

Data pubblicazione: 02/02/2024

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

INTRODUZIONE

Con la sentenza in commento, la Corte di Appello di Bari Sezione Lavoro[1] si è occupata, risolvendola in senso positivo, di una interessante questione: ***il lavoratore, licenziato in maniera ingiustificata, fino alla effettiva reintegra, è assoggettato al potere disciplinare del datore di lavoro?***

IL FATTO

Un lavoratore, dopo aver impugnato "*vittoriosamente*" un licenziamento disciplinare, nelle more della effettiva reintegra, aveva pubblicato sulla sua pagina personale Facebook - aperta al pubblico e senza alcuna restrizione sulla privacy - una serie di foto: nella prima, era ritratta una torta con l'immagine di una mano infuocata ripresa "*nel gesto del dito medio*", riportante il nome dell'azienda datrice di lavoro; nella seconda foto - scattata in un altro contesto - era impresso il titolo "*i festeggiamenti continuano*", con una torta recante questa volta la scritta "*Crepate**[2]** ....*"; nella fotografia successiva - in realtà trattavasi due scatti in uno - il lavoratore sorrideva verso l'obiettivo e solleva i pollici in segno di vittoria per poi far seguire il gesto dell'ombrello.

A seguito di procedimento disciplinare, ***il lavoratore veniva licenziato per aver denigrato pubblicamente l'azienda datrice di lavoro, immediatamente dopo la pronuncia di***

reintegrazione nel posto di lavoro, all'esito dell'impugnazione di un "primo" licenziamento.

Avverso questa sentenza di primo grado, ricorreva in appello.

Come se non bastasse....nelle more di questo processo, era, successivamente intervenuto un terzo licenziamento, la cui legittimità risultava definitivamente acclarata in Cassazione.

LA TESI DIFENSIVA

Impugnando il secondo licenziamento, il lavoratore osservava che il Tribunale avrebbe dovuto tener conto che gli aspetti concreti del rapporto di lavoro, come appunto ***il potere disciplinare datoriale, si ripristinano solo a seguito dell'"effettiva" ripresa dell'attività lavorativa*** del dipendente ingiustamente licenziato, per cui durante questo periodo, il lavoratore non era assoggettabile al potere disciplinare, in quanto concretamente il rapporto non era stato ancora ripristinato".

LE MOTIVAZIONI DEL COLLEGIO BARESE

Per la Corte di Appello barese, le motivazioni indicate del lavoratore non sono accettabili.

Infatti, la Suprema Corte, è da tempo ferma, (da ultimo ***Cass. n. 451 del 2019[3]***) nel ritenere che, accertata in sede giudiziaria l'illegittimità del recesso, ove trovi applicazione (come nella specie) la tutela reale, il dipendente ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro ***e la sentenza che dispone la reintegrazione del lavoratore ha efficacia ripristinatoria del rapporto di lavoro, nel senso che questo deve intendersi ricostituito ad ogni fine giuridico ed economico sulla base della sola pronuncia del giudice, senza la necessità di un atto di riassunzione da parte del datore di lavoro***.

Questo perché l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento ed il conseguente ordine di reintegrazione ai sensi dell'art. 18 legge n. 300 del 1970 comportano la ricostituzione "*de iure*" del rapporto di lavoro il quale va considerato, quindi, come ***mai interrotto***.

A seguito e per effetto della pronuncia dichiarativa dell'illegittimità del licenziamento, il rapporto di lavoro tra le parti deve ritenersi ripristinato e, d'altra parte, se così non fosse, non sarebbe possibile l'intimazione di un secondo licenziamento ***(cfr. tra le altre, Cass. 29.1.2008 n. 2139; Cass. 20.9.2005 n. 18497)***.

Senza considerare che ***(Cass. n. 10663/2004; Cass. n. 9925 del 2009 e Cass. n. 25654 del 2017)***: "***anche i comportamenti posti in essere dal lavoratore dopo la cessazione del rapporto per licenziamento e prima della sua ricostituzione "jussu judicis" possono assumere rilevanza disciplinare****; in relazione ad essi occorre distinguere tra obblighi scaturenti dal sinallagma contrattuale e doveri extracontrattuali, derivanti dall'art. 2043 cod.civ. o da norme*

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

penali. Su questi ultimi in nessun caso può influire la cessazione del rapporto, perché essi non trovano la loro fonte nel sinallagma contrattuale, e quindi la violazione di tali doveri rileva sempre, anche se posta in essere dopo la cessazione del rapporto, mentre gli obblighi scaturenti dal contratto rimangono a carico del lavoratore per un suo obbligo di coerenza con la volontà di proseguire il rapporto, espressa con l'impugnazione del licenziamento.

NOTE

[1] Così composta Presidente Dott.ssa Manuela Saracino, Consigliere Dott. Pietro Mastrorilli, Relatore Dott. Luca Ariola.

[2] Con un gioco di parole con il nome dell'azienda datrice di lavoro.

[3] Con la precisazione che l'indicata ordinanza aveva ad oggetto la questione relativa al riconoscimento del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute in conseguenza di licenziamento dichiarato illegittimo.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all'Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico "Il periscopio del diritto", di cui è autore e responsabile

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati