

Più facili i licenziamenti disciplinari dopo la Legge Fornero ed il Job Acts.

Focus a cura di: Maurizio Gorza

Segretario Nazionale e responsabile
dell'ufficio legale della Ugl Credito di Udine



Gianluca ci chiede se è vero che in caso di licenziamento illegittimo del bancario la reintegra nel posto di lavoro può essere ottenuta solo provando che il licenziamento è discriminatorio o che non sussiste il fatto contestato.

Per poter rispondere a Gianluca dobbiamo sapere se il rapporto di lavoro è stato costituito prima o dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (uno dei decreti attuativi del famigerato Jobs Act).

Per i rapporti di lavoro sorti fino al 7 marzo 2015 la disciplina dei licenziamenti è quella recata dall' art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300) come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 b, 92 (Legge Fornero). Secondo questa norma, il diritto ad ottenere il reintegro nel posto di lavoro spetta solamente per i licenziamenti discriminatori e qualora il giudice accerti "che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili". Pertanto, per i lavoratori assunti fino al 7 marzo 2015, è possibile ottenere la reintegra anche in caso di effettiva sussistenza degli addebiti contestati, se gli addebiti stessi possono essere sanzionati con l'applicazione di sanzioni meno rigorose e definitive, vale a dire con il rimprovero verbale, con il rimprovero scritto o con la sospensione dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni lavorativi, come previsto dall' art. 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del credito attualmente vigente.



Per i rapporti di lavoro sorti dopo il 7 marzo 2015, trovano applicazione gli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23. In questo caso, oltre che per i licenziamenti discriminatori, il reintegro può essere concesso solo "nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Quale sia l'interpretazione da dare al concetto di "insussistenza del fatto materiale" sarà oggetto di successive verifiche giurisprudenziali: l'entrata in vigore del D. Legs. n. 23/2015 è troppo recente e non c'è ancora giurisprudenza.

Gli iperliberisti stile Confindustria si sono scatenati: per loro basterebbe infatti accusare il lavoratore di un qualsiasi comportamento che non possa dimostrare di non aver tenuto per impedire al giudice di imporre la reintegra ed eventualmente applicare solo il risarcimento dei danni per un importo massimo di 24 mensilità di stipendio, senza contribuzione previdenziale.



La Corte di Cassazione è tuttavia già intervenuta con due sentenze: la n. 20540 e la n. 20545, entrambe del 13 ottobre 2015, che riguardano l'applicazione dell' art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, modificato dalla Legge Fornero, facendo tuttavia intendere, senza dirlo espressamente, che l'argomentazione interpretativa può essere estesa anche al D.legs. n. 23/2015. La Suprema Corte ha stabilito che: "non è plausibile che il Legislatore, parlando di insussistenza del fatto contestato abbia voluto (negare la tutela reintegratoria) nel caso di fatto sussistente, ma privo del carattere dell' illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione ... In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell' art. 18 .." Il fatto contestato al lavoratore, a prescindere da ogni valutazione sulla sua gravità, deve comunque rivestire gli estremi di una condotta antiggiuridica consistente nella violazione di precetti giuridicamente sanzionati o nell'inadempimento di obbligazioni giuridicamente rilevanti.

Che il famigerato Jobs Act abbia gravemente compromesso le tutele dei diritti dei lavoratori è innegabile ! Per rendersene conto basta leggere l'articolo che segue, reperibile sul sito internet del Corriere della Sera.. Non sono necessari altri commenti o considerazioni.

BOLOGNA — È stato licenziato dal Cineca un mese dopo la firma sull'atteso contratto a tempo indeterminato. Il tribunale del Lavoro alla fine ha dato ragione all'ex dipendente, ravvisando l'assenza di giusta causa. Ma per effetto del Jobs act, non scatterà l'obbligo di reintegro e l'ex dipendente dovrà accontentarsi di un indennizzo. Tutto inizia nell'aprile del 2012, quando M. S., ingegnere fresco di laurea, firma un contratto a progetto di due anni con il Cineca, il consorzio interuniversitario che è anche il maggior centro di calcolo in Italia. Gli viene affidato l'incarico di sviluppare un'infrastruttura digitale ritenuta strategica dall'azienda: la digital library. Due anni passano in fretta e il 24 marzo del 2014 arriva la firma su un secondo co.co.pro destinato a durare un altro biennio. Ma nel 2015 entra in vigore il Jobs act e la formula contrattuale del co.co.pro. diventa sempre più rischiosa per le aziende. Meglio affidarsi ai contratti a tempo determinato. E così, il 23 novembre del 2015 M. S. recede dal contratto di collaborazione e viene inquadrato con un tempo determinato. Scadenza prevista: novembre del 2018. Nel frattempo, l'ingegnere ha anche superato un concorso interno. Passano solo pochi giorni e l'azienda decide nuovamente di modificare l'inquadramento. Per M. S. è arrivato il momento dell'atteso contratto a tempo indeterminato, così il Cineca può godere degli sgravi fiscali previsti della legge.



Il recesso dal vecchio contratto a tempo determinato viene siglato con un verbale di conciliazione in sede sindacale nel quale le parti dichiarano di non avere più nulla da pretendere. Il 4 dicembre del 2015 è l'ultimo giorno di M. S. da «precario». Segue qualche giorno di pausa. L'indeterminato scatta il 13 dicembre del 2015. Ma concluse le festività natalizie, M. S. viene accolto in azienda da una notizia inaspettata: il 12 gennaio del 2016 gli viene recapitata una lettera con una contestazione disciplinare. Il riferimento è a un messaggio su WhatsApp risalente ai tempi del contratto a termine nel quale M. S. si sfoga con un collega digitando parole che vengono ritenute dall'azienda gravemente «minacciose» all'indirizzo di una dirigente. Il messaggio finisce nelle mani dell'interessata. M. S. cerca di giustificarsi. Ma l'azienda non sente ragioni: secondo il Cineca ce n'è abbastanza per configurare una «grave insubordinazione» e il 19 gennaio scatta il licenziamento. La vicenda finisce davanti giudice del lavoro. E la sentenza, arrivata lo scorso 7 ottobre, dà ragione all'ex dipendente affermando l'illegittimità del licenziamento. Decisivo il fattore temporale. Secondo i giudici l'episodio addebitato al lavoratore (il famigerato WhatsApp di minacce) si riferisce a un periodo precedente all'attivazione del contratto a tempo indeterminato. Un periodo che le parti — al momento del recesso dal contratto da precario — avevano deciso di chiudere escludendo la possibilità di eventuali azioni in sede giudiziaria. Insomma, manca la giusta causa. In passato, in un caso del genere sarebbe scattato il reintegro. Ma questa possibilità è esclusa dal jobs act: il contratto a tutele crescenti prevede solo un indennizzo che nel caso di M. S. equivale a quattro mensilità, perché non gli vengono riconosciuti gli anni da precario. Gli avvocati di M. S. Maurizio Vicino e Vincenzo Scaglione, in attesa delle motivazioni della sentenza, si dicono soddisfatti. «Segnalo però — dice Vicino — che il lavoratore, a causa del Jobs act, non ha potuto ottenere il reintegro al lavoro».

Questo è un bell' esempio di quella nuova "occupazione stabile" che il Jobs Act ha creato !

Ottobre 2016