

## Disciplinari, il nodo della tipizzazione

Come cambia l'articolo 18. I «casi di scuola», le incertezze interpretative e il rischio di situazioni paradossali

**Partiamo da un caso concreto.** Un dipendente accusato del furto di un computer viene licenziato dalla propria azienda. Nel processo emerge che il pc non è stato sottratto: il fatto contestato non sussiste, e scatterà la reintegrazione nel posto di lavoro.

Ecco un caso di scuola che i tecnici di palazzo Chigi hanno preso come modello, per la scrittura del decreto delegato che è in fase avanzata (si veda «Il Sole-24ore» del 15 novembre) sul **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, per il quale rimarrà la tutela reale in casi specifici di licenziamenti disciplinari.** Le condotte contestate dall'impresa al lavoratore dovranno essere gravi; reati per i quali si procede d'ufficio, come il furto, la violenza, la minaccia, la truffa. Nel caso si dovesse dimostrare che questi reati contestati non si sono verificati, l'azienda sarà "punita" con la reintegra del lavoratore, perché l'accusa mossa ha leso la sua onorabilità e personalità. **Un confine molto sottile con la fattispecie del licenziamento discriminatorio, anch'esso "punito" con la reintegra.**

**Perché si sta arrivando ad una tipizzazione dei casi di licenziamento disciplinare per i quali c'è la reintegra?** Perché oggi, dopo la legge 92, la reintegrazione nei licenziamenti disciplinari è ammessa in due casi: «Quando il fatto è insussistente o quando nei contratti collettivi o nei codici disciplinari è punito con una sanzione conservativa», spiega Riccardo Del Punta (Università di Firenze). **Questa formula, molto compromissoria, ha lasciato incertezze interpretative che hanno determinato una divisione di orientamenti** tra i giudici aggiunge Del Punta soprattutto **su due nodi: «Se il fatto, la cui insussistenza è punita con la reintegrazione, debba intendersi soltanto in senso materiale o invece inclusivo anche della responsabilità soggettiva** (come nel caso in cui emerga che v'è stato un ammanco colposo ma non una sottrazione di denaro all'azienda), **e se il licenziamento ritenuto sproporzionato alla luce delle circostanze del caso concreto** (come nel caso di un lavoratore licenziato per il furto di un bene di modico valore) **sia passibile anch'esso della reintegrazione o invece della tutela economica».** Del resto, anche i contratti collettivi nazionali non brillano per chiarezza. E così: «Fumare è grave? Un conto è farlo in ambienti infiammabili, altra cosa sul balcone o nei bagni sottolinea Michele Tiraboschi (Università di Modena e Reggio Emilia) -. Neanche i 350 e passa ccnl sono sin qui riusciti a tipizzare tutte le ipotesi sanzionatorie contemplate nei codici disciplinari aziendali».

## Disciplinari, il nodo della tipizzazione

**In questo quadro il governo sta cercando di definire in modo più preciso il raggio d'azione dell'articolo 18 nei licenziamenti disciplinari per i soli nuovi assunti con le tutele crescenti. Tuttavia anche questa ipotesi di lavoro mostra il fianco a critiche.**

Prendiamo il caso della minaccia: se è semplice è perseguibile a querela, se è grave si interviene d'ufficio. Chi stabilisce il confine? **E si potrebbero verificare situazioni paradossali** come questa: se l'impresa non riesce a dimostrare che il computer è stato rubato dal lavoratore sarà "punita" con la reintegra. Mentre se allo stesso lavoratore venisse contestata una violazione disciplinare "minore", come il presentarsi in ritardo di 10 minuti tutti i giorni, quand'anche l'impresa in sede di giudizio non riuscisse a dimostrare l'accusa, verrebbe "punita" con il pagamento di un indennizzo, senza doverlo reintegrare.

«Se è giusto l'intento di circoscrivere rigorosamente le fattispecie per ridurre la discrezionalità dei giudici commenta Arturo Maresca (La Sapienza, Roma) tuttavia **la soluzione su cui sta lavorando il governo va ulteriormente chiarita**. Andrebbe preso a riferimento il modello del licenziamento con modalità ingiuriose, non necessariamente legato al reato, ma alle modalità offensive per i lavoratori, per **evitare il rischio che, nella sua operatività, la nuova norma crei disequilibri e nuove incertezze interpretative**».

Scarica l'articolo 