

LAVORO

**Contenzioso.** Dal Tribunale di Milano chiarimenti sulle regole della legge Fornero - Disciplina diversa per gli assunti post Jobs act

# Licenziamenti, contratti decisivi

## Niente disciplinare se l'accordo collettivo nazionale prevede una sanzione minore

Giampiero Falasca

Se il contratto collettivo prevede per un determinato illecito disciplinare una sanzione meno grave del licenziamento, il datore di lavoro non può risolvere validamente il rapporto di lavoro, e il dipendente ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro.

Con questa conclusione il Tribunale di Milano (sentenza n. 6150 del 13 luglio 2015, Dott. Mariani) chiarisce come devono essere applicate le regole sui licenziamenti introdotte dalla legge Fornero nel 2012 nei casi in cui il comportamento oggetto di contestazione è disciplinato dal contratto collettivo. Giova ricordare che tali regole sono ancora applicabili solo verso i cosiddetti vecchi assunti, ossia i dipendenti che lavorano sulla base di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato prima del 7 marzo 2015; a partire da tale data è entrata in vigore la disciplina del contratto a tutele crescenti che, come vedremo, stabilisce principi differenti.

Il licenziamento esaminato dal Tribunale nasce da un acceso diverbio avuto da un lavoratore con i dipendenti di un'impresa appaltatrice che erogavano il servizio di mensa nei locali aziendali; durante tale diverbio il lavoratore utilizzava espressioni molto offensive verso i dipendenti dell'impresa esterna.

### CAMBIO DI REGIME

Spazio alla reintegra per il dipendente protagonista di un acceso diverbio con i lavoratori di un'impresa appaltatrice

Dopo aver ricevuto la contestazione disciplinare, il dipendente da un lato ne lamentava la genericità e, dall'altro, ne sminuiva la portata, riducendo il diverbio a un semplice scambio di opinioni; lo stesso dipendente adombrava, inoltre, l'ipotesi che la Società lo avesse licenziamento per una for-

ma ritorsione nei suoi confronti, in particolare per la sua attività di rappresentante sindacale.

La sentenza del Tribunale ricostruisce la vicenda partendo da una constatazione: il fatto è avvenuto nei termini contestati dall'azienda, in quanto lo stesso dipendente lo ha implicitamente riconosciuto, e quindi non ha senso invocare alcuna discriminazione.

L'accertamento del fatto non basta, tuttavia, a considerare valido il licenziamento.

La sentenza evidenzia, infatti, che il Ccnl applicabile al rapporto di lavoro contiene una disciplina specifica per un fatto come quello oggetto della causa e, in particolare, punisce il comportamento di chi rivolge a terzi frasi offensive con una sanzione di carattere conservativo (multa o sospensione), a meno che non ricorra l'ipotesi più grave di molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale.

In presenza di una norma collettiva così chiara, il Tribunale non può che dare applicazione al quarto comma del "vecchio" arti-

colo 18 (nella versione risultante dalla riforma Fornero), che riconosce al lavoratore il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro (oltre a un'indennità risarcitoria), se il fatto contestato viene collocato dal contratto collettivo tra le condotte punibili soltanto con una sanzione conservativa.

Se il fatto fosse ricaduto nell'ambito di applicazione del Dlgs 23/2015 probabilmente le conclusioni sarebbero state differenti. La nuova normativa, infatti, non prevede più come motivo di reintegrazione sul posto di lavoro la violazione delle tipizzazioni operate dai contratti collettivi oppure il difetto di proporzionalità; questi vizi, anche nella nuova disciplina, potrebbero inficiare la validità del licenziamento, ma non potrebbero comportare l'applicazione automatica della tutela reale, riservata oggi - per il licenziamento disciplinare - ai soli casi di fatto materiale inesistente, la cui inesistenza sia stata direttamente provata in giudizio.