Licenziamento disciplinare e insussistenza del fatto contestato: una pronuncia del Tribunale di Milano da leggere anche in chiave Jobs Act

La riforma del regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi avviata dalla legge Fornero e ora perfezionata dal Jobs Act ha portato all'attenzione dell'interprete il tema della insussistenza del fatto materiale contestato in caso di licenziamento disciplinare. È questo, infatti, l'unico caso in cui un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo è ancora oggi sanzionato dalla reintegrazione nel posto di lavoro. In attesa di verificare quali saranno gli orientamenti della magistratura su un punto particolarmente qualificante del nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi, appare pertanto di particolare interesse analizzare le pronunce che si sono occupate della materia, come noto alquanto dibattuta in ambito dottrinale (cfr. per tutti: De Luca, 2014; ancora Buconi, 2015). Da ultimo l'ordinanza 11340 del 15 aprile 2015 del Tribunale di Milano che, indubbiamente, aiuta a comprendere quelle che potrebbero essere le posizioni dei giudici in sede di prima applicazione del Jobs Act.

La pronuncia interviene sulla tematica attraverso un'interpretazione che nell'alveo dei licenziamenti illegittimi per insussistenza del fatto contestato fa rientrare i licenziamenti viziati da genericità della contestazione disciplinare, altrimenti riconducibili alle ipotesi di illegittimità per vizi formali cui a norma del co. 6 art. 18 Stat. (o del conforme art. 4 d. lgs. n. 23/2015) risulterebbe applicabile la sola tutela indennitaria.
La lettura offerta, **seppur riferita al sistema stabilito dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori post *Fornero,* sembra poter trovare riproposizione anche con riferimento al nuovo regime delle "tutele crescenti".**

Nel caso di specie il giudice, pur a fronte della riconosciuta ampiezza della contestazione datoriale, riscontra il vizio di genericità degli addebiti formulati nei confronti del lavoratore, volti a dimostrare l'inadempimento delle sue mansioni di controllo e verifica rispetto alla corretta gestione delle prestazioni lavorative del personale del settore di cui era responsabile. L'azione disciplinare veniva mossa in seguito ad una verifica a campione nella quale erano state riscontrate anomalie relative alle suddette prestazioni. La contestazione risulta, a parere del giudice, carente di analiticità non indicando modalità e risultati delle verifiche e non specificando le anomalie riscontrate, se non in via esemplificativa.

La conseguenza, sempre secondo il giudice, è l'impossibilità per il lavoratore di difendersi dagli addebiti a suo carico e per il giudice di procedere alla delimitazione e all'accertamento del fatto contestato e alla valutazione della sua gravità.

È da questo secondo rilievo che deriva la riconduzione del vizio relativo alla genericità della contestazione (e del vizio di totale mancanza della stessa) alle ipotesi di

"*insussistenza del fatto contestato*": afferma, infatti, l'ordinanza, che la specifica contestazione di fatti precisamente individuati rappresenta una precondizione necessaria ai fini dell'accertamento della sussistenza del fatto contestato.

Di conseguenza trova applicazione nel caso di specie la tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 18 co. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Occorre segnalare come l'interpretazione proposta dal tribunale di Milano non si configuri come il classico "*fulmine a ciel sereno*" rispetto alla lettura del disposto dell'art. 18 a seguito della novella legislativa.
Essa si pone, invero, in completa conformità con un orientamento dottrinale – che ha peraltro avuto precedente declinazione giurisprudenziale (si veda l'ordinanza del tribunale di Roma n. 21153 del 4 marzo 2014, di cui è possibile leggere un commento) – che, già in sede di primi commenti (Romei 2012; Carinci 2013) aveva previsto l'applicabilità della tutela reintegratoria di cui al co. 4 dell'art. 18, nei casi di contestazione generica che impedisse l'identificazione del fatto addebitato, in luogo di quella obbligatoria debole ex co. 6, anche in virtù del principio di immodificabilità dei motivi del licenziamento.

È questa un'interpretazione volta ad evitare il diffondersi di prassi opportunistiche nell'ambito dei licenziamenti disciplinari, tali da depauperare le possibilità di difesa dei lavoratori contro questi licenziamenti o, comunque, da comportare "*sviluppi anomali nei rapporti tra le parti*" (Del Punta, 2014). Si tratta, all'evidenza, di episodi assai limitati, come limitato si configura anche l'ambito di incidenza: l'interpretazione non interviene in alcun modo sulle modalità e i contenuti dell'accertamento, coinvolgendo solamente l'analisi dei presupposti che lo rendono possibile.

Poiché il **d.lgs. n. 23/2015**, si muove in termini di sostanziale conformità con quanto stabilito dall'art. 18 in tema di vizi formali – le differenze concernono le modalità di determinazione dell'indennità – **si deve ritenere che le criticità sopra esposte si ripresentino allo stesso modo sotto il suo regime.**

Risulta a questo punto opportuno chiedersi se tale interpretazione possa in qualche modo essere ostacolata, nel regime delle "tutele crescenti" da un disposto, quello dell'art. 3 co. 2, che presenta caratteri di parziale difformità rispetto all'art. 18 co. 4 Stat.: la reintegrazione è qui prevista "*esclusivamente nelle ipotesi … in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*".

Licenziamento disciplinare e insussistenza del fatto contestato: una pronuncia del Tribunale di Milano da leggere anche in chiave Jobs Act

Non sembrano, invero, porsi nuove ragioni ostative ad un'eventuale estensione dell'interpretazione utilizzata dal tribunale di Milano, non rilevando in questo senso né la specificazione della "materialità" del fatto (il cui significato continua, peraltro, ad essere dibattuto), né l'estraneità della sproporzione del licenziamento rispetto alla valutazione di insussistenza e nemmeno la circostanza per cui essa debba essere "*direttamente dimostrata in giudizio*", se si considera che una tale insussistenza può, come nel caso di specie, essere documentalmente provata in giudizio.

Gli interventi di modifica, come si vede, riguardano infatti solo modalità e contenuti della valutazione di insussistenza, che come abbiamo detto restano estranei rispetto all'interpretazione in analisi, la quale si riferisce alla possibilità stessa di procedere all'accertamento.

Si è, quindi, portati a ritenere che questo orientamento potrà veder estesa la sua applicazione anche nell'ambito della giurisprudenza a venire relativa ai licenziamenti disciplinari illegittimi che ricadano sotto il regime del d. lgs. n. 23/2015, restandone impregiudicati nell'ambito della nuova normativa la motivazione sottostante e il percorso argomentativo adottato.

In conclusione, si vuole segnalare come, nonostante (e al di là di) una ridotta portata applicativa dell'interpretazione, l'ordinanza offra spunti di riflessione di grande interesse per prefigurarsi il ruolo del giudice dopo il Jobs Act, il quale, lungi dal diventare esecutore passivo e "mero contabile", sarà probabilmente portato a ricercare la giustizia del caso concreto attraverso nuovi sentieri interpretativi.

Emanuele Dagnino

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@EmanueleDagnino

Scarica il pdf