

Ecco i nuovi licenziamenti disciplinari. Il nodo da sciogliere è la «tipizzazione»

ROMA L'ultimo caso è di ieri: quattro dipendenti amministrativi dell'università di Trieste sono stati arrestati per truffa aggravata perché beccati dai Carabinieri - che da un po' li tenevano sotto controllo - a timbrare i cartellini di presenza e poi andarsene a zonzo per le vie della città. Domanda: se l'Università dovesse decidere di licenziarli quante possibilità avranno di essere reintegrati? Risposta: si aprono le scommesse. Ecco il punto centrale delle lamentele degli imprenditori: l'incertezza dell'esito della vicenda, anche di fronte a situazioni che palesemente rientrano in comportamenti truffaldini da parte del dipendente. Ecco il cavallo di battaglia di chi, a partire dagli alfaniani e da Scelta civica, - dopo l'accordo tra le varie anime del Pd sulle modifiche al testo della delega sul lavoro e in particolare sull'articolo 18 - adesso alza la voce e denuncia il rischio di soluzioni pasticciate.

In base all'accordo, che recepisce l'ordine del giorno approvato nella direzione Pd di fine settembre, il reintegro resterà, oltre che per i licenziamenti individuali discriminatori, anche per i disciplinari ingiustificati. Non tutti. Nella delega si parlerà di «qualificazione delle fattispecie». Già la riforma Fornero delimita i confini prevedendo casi con solo indennizzo. Ora si restringerà ancora di più il campo e il reintegro resterà per i «casi gravi». La «tipizzazione», come la chiamano i giuslavoristi, sarà definita nei decreti attuativi. Un ristretto gruppo di esperti ci sta già lavorando. Obiettivo: ridurre al minimo la discrezionalità del giudice.

VIA LA DISCREZIONALITÀ

Facile a dirsi, decisamente più complicato a realizzarsi. A navigare sul web si può ben capire il perché e si rischia di rimanere basiti. I quattro di Trieste, ad esempio: negli anni passati in molte situazioni simili i dipendenti se la sono cavata, il giudice li ha reintegrati. Così come sono stati reintegrati i facchini dell'aeroporto di Fiumicino immortalati dalle telecamere mentre aprivano, rovistavano e depredevano i bagagli di ignari passeggeri.

La tipizzazione, poi, molto spesso già c'è in quasi tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro. Ma la realtà supera la fantasia e i giudici si ritrovano ogni volta a cercare la giusta soluzione. La guardia giurata si addormenta sul posto di lavoro? C'è in gioco la sicurezza: non c'è dubbio il licenziamento è giustificato. Ma se la guardia giurata invece non dormiva, ma stava con gli occhi chiusi per concentrarsi meglio e percepire anche il più piccolo rumore, come ha sostenuto il suo avvocato?

Il furto di alimenti scaduti parcheggiati nel retro del supermercato in attesa di essere distrutti, può valere un licenziamento? È accaduto qualche anno fa e il giudice decise che era una sanzione eccessiva imponendo il reintegro. C'è furto e furto, quindi, e c'è insubordinazione e insubordinazione, per non parlare dei comportamenti negligenti a volte presi come pretesto dal datore di lavoro che vuole liberarsi di un dipendente scomodo: mettere ordine sarebbe bellissimo, ma non è detto che sia un'operazione davvero fattibile e soprattutto esaustiva.