



Fornero e Jobs act, l'incertezza sui licenziamenti avvantaggia l'azienda. Il caso del lavoratore prima licenziato e poi reintegrato da Carrefour

Un'azienda può licenziare una persona perché avrebbe risposto in modo sgarbato a un cliente? È quanto accaduto il 4 aprile dello scorso anno a **Luciano Pasetti**, dipendente **Carrefour** e sindacalista. La società lo licenziava affermando, in sostanza, di aver risposto sgarbatamente a un cliente che chiedeva di essere aiutato a prendere delle bottiglie d'acqua e ritenendo i fatti contestati di "gravità tale da **ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario**".

La prima parte dell'iter processuale [si è conclusa il 24 dicembre con ordinanza di reintegro](#). Lo stesso cliente ha testimoniato una versione diversa da quanto sostenuto dall'azienda e il giudice ha ritenuto che "la società non ha assolto all'onere della prova riguardo ai fatti come addebitati al lavoratore, con la conseguente insussistenza degli stessi". Ce ne rallegriamo, ma la vicenda rinnova perplessità sull'attuale sistema normativo.

Viene da chiedersi come una così grande azienda possa (e voglia) **licenziare** una persona sulla base della sola dichiarazione di un cliente ritenendo, si immagina, che la legge lo consenta. Prima della **L. 92/2012, legge Fornero**, [non si poteva licenziare un lavoratore imputandogli un qualsiasi comportamento](#). A fronte di un licenziamento per motivo soggettivo, il giudice non doveva solo verificare se il fatto posto a base del licenziamento fosse accaduto, ma poteva/doveva anche valutare "l'adeguatezza della sanzione rispetto alla gravità del fatto" e se "il fatto fosse così grave da ledere in maniera irrimediabile il rapporto fiduciario" (fondamento del **rapporto di lavoro** stesso). Quindi proporzionalità della sanzione da valutarsi

anche alla luce della rilevanza del danno arrecato all'azienda. Se il giudice valutava illegittimo il licenziamento, doveva disporre la reintegrazione.

Il precedente sistema normativo, pur con tutte le difficoltà applicative e interpretative del caso, si ergeva così a reale tutela del lavoratore. Sia nella sua dignità di persona che per la eventuale funzione di rappresentante sindacale: nello **Statuto dei lavoratori**, l'**articolo 18** è inserito nel Titolo II *Della libertà sindacale*, suggellandolo.

[Con la L. 92/2012 non solo si è reso il reintegro “evento residuale ed eccezionale”](#), ma si è anche cercato di erodere il **criterio di proporzionalità**. Infatti si prevede la reintegra solo per **insussistenza del fatto** contestato o perché rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili.

Diversi interventi giurisprudenziali, anche recenti, sembrano averne “ridimensionato” la portata. Come l'[ordinanza 18418/2016](#), dove la **Cassazione** ha affermato il principio che il fatto materialmente accaduto ma privo di antiggiuridicità – e quindi irrilevante sul piano disciplinare – debba rientrare nel concetto di “insussistenza del fatto contestato” – dando appunto al giudice possibilità di valutare l'antigiuridicità del fatto. Ancora la Cassazione, con la [6606/2018](#), ha poi ribadito che “il giudice deve procedere all'accertamento (...) anche sotto il profilo della proporzionalità della sanzione”.

Il tema, insomma, è in evoluzione anche se, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, col [D.lgs. 23/2015 \(Jobs act\)](#) sembra si sia voluto dirimere ogni dubbio interpretativo sia sull'antigiuridicità che sulla proporzionalità. Infatti, all'art. 3 comma 2, si parla di **reintegro solo per motivo soggettivo o giusta causa** quando si dimostra in giudizio l'insussistenza del fatto materiale, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione”. Anche se tale disposizione non impedisce di sostenere (anche alla luce di una serie di sentenze) che “bisognerà attendere ancora per verificare ulteriori e più pregnanti applicazioni della norma e del Jobs Act al tema ‘fatto materiale/fatto giuridico’”.

Di recente anche la **Corte Costituzionale** ([sentenza depositata l'8 novembre 2018, n. 194](#)) è intervenuta sul tema, pur limitatamente alla quantificazione dell'**indennità da riconoscere** ai lavoratori (assunti dopo il 7 marzo 2015), smantellando uno degli aspetti cardini del D.lgs. citato.

Quello che però sembra derivare dalle due “riforme” è un aumento dell'incertezza sull'esito processuale che avvantaggia sempre il **contraente più forte**: la grande azienda. Come nel caso in oggetto che vede contrapposti una persona di 52 anni, cardiopatico e con invalidità in fase di accertamento e moglie e due figli a carico e la società Carrefour, primo distributore in **Europa** e secondo nel mondo, in **Italia** con 1.074 punti vendita e oltre 20mila collaboratori!

Disparità di posizioni che richiederebbero almeno il ripristino delle precedenti tutele, mentre Jobs act e legge Fornero, esasperando tali rapporti di forza, agevolano anche azioni potenzialmente intimidatorie verso i lavoratori, anche svolgenti funzioni sindacali (come Pasetti). Con ciò [minando, in concreto, anche le libertà sindacali](#). Si auspica quindi che queste norme si aboliscano presto, per dare vera dignità alle persone, [nel rispetto della nostra Costituzione](#).