



*La Spezia, 27 Marzo 2019*

## **COMUNICATO STAMPA**

*Questo è il testo della lettera che Il Segretario Territoriale Uiltrasporti-Uil Marco Furletti e l'Avvocato Roberto Quber hanno trasmesso ai Ministri e Vice-Premier Matteo Salvini e Luigi Di Maio, ai Presidenti di Camera e Senato, ai Presidenti delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, ai Capogruppo di tutte le forze politiche presenti in Parlamento.*

*Marco Furletti Segretario Territoriale Uiltrasporti-Uil*

Signor Ministro/Sig. ri Presidenti/Sig.ri Capogruppo

siamo stati in gran parte spettatori, in piccola parte protagonisti, di una causa del lavoro tra una lavoratrice licenziata per una lieve sanzione e la datrice di lavoro licenziante, Acam Ambiente S.p.A., un'azienda di 310 dipendenti che gestisce il ciclo dei rifiuti alla Spezia, controllata dalla Società Pubblica Iren S.p.A., quotata in borsa, della quale sono azionisti, tra gli altri, i Comuni di Torino, Genova, Reggio Emilia, Parma, Piacenza e La Spezia.

Questa vicenda ci ha dimostrato quanti gravi danni ai lavoratori abbia fatto la cosiddetta legge Fornero (l. 92/2012), prima ancora, cronologicamente, della normativa riconducibile al Governo Renzi che va sotto il nome di Job's act.

Desideriamo illustrarlo.

La lavoratrice ha commesso un'inadempienza contrattuale: addetta alla raccolta dei rifiuti con un furgoncino, ha caricato a bordo dello stesso, oltre ai rifiuti previsti dal suo foglio di lavoro, anche alcune cassette vuote (in numero imprecisato, tra quattro e sette) di un venditore ambulante che sostava in una piazzola lungo il percorso che la lavoratrice doveva compiere, ricevendo in omaggio due banane e una fetta di torta di verdura.

Nessun danno economico è derivato alla Società perché il venditore ambulante avrebbe potuto conferire le cassette gratuitamente ad un'isola ecologica.

La lavoratrice ha successivamente smaltito, a fine turno, le cassette correttamente, in modo differenziato rispetto agli altri rifiuti da lei raccolti, nell'isola ecologica che si trovava sul suo percorso.

In altri termini ha sottratto tre-quattro minuti al suo tempo di lavoro per risparmiare un piccolo disagio ad un venditore ambulante, ricevendo un omaggio in natura del valore di circa 3,00 Euro.

Acam Ambiente, assistita dalla Direzione del Personale della controllante Iren, ha licenziato l'operatrice ecologica.

L'accadimento dei fatti di cui sopra è stato puntualmente ricostruito dal Giudice al quale la lavoratrice si è rivolta, all'esito di un'approfondita istruttoria.

Il Giudice ha così scritto nella sua ordinanza: *“Una compiuta valutazione della mancanza commessa dalla ricorrente, così come effettivamente dimostrata in causa, porta a un giudizio di eccessività della sanzione espulsiva, perché il disvalore del fatto è complessivamente modesto sia dal punto di vista obiettivo che dal punto di vista soggettivo e non è idoneo a far venir meno la fiducia del datore di lavoro nel futuro corretto adempimento delle proprie obbligazioni da parte della ricorrente e nel rispetto da parte sua dei principi di correttezza e buona fede...”*.

E così conclude: *“Il licenziamento è, quindi, illegittimo”*.

A questo punto viene da pensare: allora tutto bene.

Purtroppo no. Il Giudice, applicando il nuovo 4° Co. dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla predetta legge Fornero, non ha reintegrato la lavoratrice nel posto di lavoro, ma ha soltanto condannato la licenziante Acam Ambiente – Iren a corrisponderle un'indennità risarcitoria pari a 21 mensilità retributive.

La norma citata, infatti, come modificata dalla legge Fornero, così recita: *“Il Giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro...”*.

Nel nostro caso il fatto sussiste e sembrerebbe rientrare tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (multa o sospensione) sulla base di un'interpretazione analogica del C.C.N.L. che prevede il licenziamento per fatti di estrema gravità, quali furti o insubordinazione con passaggio alle vie di fatto.

Tutto a posto allora?

Ancora una volta no, perché la Corte di Cassazione interpreta la legge nel senso che *“il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi”* soltanto quando è specificamente menzionato nel C.C.N.L. che per esso deve espressamente prevedere o la multa o la sospensione, cioè la sanzione conservativa. Esemplificando schematicamente: perché la lavoratrice potesse essere reintegrata, sarebbe stato necessario che nel C.C.N.L. Servizi Ambientali (che regolamentava lo specifico rapporto di lavoro) fosse scritto: *“Viene sanzionato con il provvedimento della sospensione il caricare rifiuti non previsti nel piano di lavoro”*.

La storia (dal 1945) e la realtà dei numerosi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro è quella di non scrivere un codice disciplinare che preveda tutte le possibili infrazioni dei dipendenti e le relative sanzioni

(come è, ad esempio, nel codice penale), ma soltanto alcune poche inadempienze esemplificative alle quali e a quelle analogicamente equiparabili è applicabile la sanzione o della multa o della sospensione o del licenziamento.

L'interpretazione della Corte di Cassazione può anche essere corretta e può anche suonare come sprone alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e datoriali a scrivere un codice disciplinare valido per tutte le categorie, ma la realtà di oggi non è questa.

Il risultato pratico è, quindi, che se un lavoratore, anche assunto prima del contratto a tutele crescenti di renziana memoria (marzo 2015), commette un'infrazione disciplinare lievissima e questa, per mera sorte, non è scritta tra le poche condotte esemplificative del C.C.N.L. succede che:

- il lavoratore viene licenziato;
- il Magistrato dichiara il licenziamento illegittimo;
- alla illegittimità non consegue il reintegro al lavoro, ma il pagamento di un'indennità risarcitoria (da 12 a 24 mensilità).

Per evitare questa sconcertante stortura che in modo surrettizio toglie la tutela reintegratoria alla totalità dei lavoratori, sarebbe sufficiente una modifica di poche parole all'art. 18 Co. 4° Statuto Lavoratori (come stravolto dalla legge Fornero) che chiarisca che le norme del C.C.N.L. sullo specifico punto vanno interpretate in via analogica.

Fintantoché non sarà così potranno verificarsi, senza limiti di numero, casi di lavoratori che potranno perdere il posto di lavoro senza una colpa reale, senza una crisi aziendale, licenziati d'un licenziamento che è sì illegittimo, ma la cui illegittimità non ammette reintegra nel posto di lavoro.

Signor Ministro/Sig. ri Presidenti/Sig.ri Capogruppo

come semplici cittadini che hanno assistito ad un accadimento socialmente grave, reso possibile da una legge subdola, che fa del male sociale in modo occulto, abbiamo ritenuto doveroso segnalarglielo affinché Lei, che ne ha i poteri, possa intervenire.

Per una migliore illustrazione e per suggerimenti, se da Lei ritenuti opportuni, siamo a chiederLe un incontro.

In attesa di un riscontro, Le porgiamo i migliori saluti.

**Marco Furletti Segretario Territoriale Uiltrasporti-Uil**

**Avv. Roberto Quiber**