

Licenziamento dei pubblici dipendenti e applicazione dell'art. 18 L. 300/70

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11868 del 9 Giugno 2016, ha evidenziato come, per quanto riguarda i licenziamenti nel pubblico impiego, si debbano applicare le regole dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e non la legge Fornero (Legge n. 92/2012).

I giudici della Suprema Corte hanno sottolineato come, fin tanto non vi sarà un intervento normativo di armonizzazione tra le due normative, non possono estendersi ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni le modifiche apportate dalla Riforma Fornero all'articolo 18 della legge 300/1970, "con la conseguenza che la tutela da riconoscere a detti dipendenti in caso di licenziamento illegittimo resta quella assicurata dalla previgente formulazione della norma".

.....

Con la sentenza della Corte Suprema in oggetto, è stato affermato che ai licenziamenti dei dipendenti della pubblica amministrazione non si applicano le modifiche apportate dalla legge Fornero all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori

Il fatto

La controversia trova la sua origine nella sentenza con cui la Corte d'Appello ha respinto i reclami riuniti, proposti in base alla c.d. legge Fornero (art.1, comma 58, della legge 28 Giugno 2012 n. 92), dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e da un proprio dipendente avverso la sentenza del Tribunale che ha dichiarato l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro intercorso fra le parti, per effetto del licenziamento a lui intimato e, ritenuta la violazione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, ha applicato il sesto comma dell'art. 18 dello Statuto, come modificato dalla legge sopra richiamata, condannando il Ministero a corrispondere al lavoratore l'indennità risarcitoria onnicomprensiva, quantificata nella misura minima di sei mensilità.

La Corte d'appello ha premesso che il procedimento disciplinare è stato avviato con una contestazione, con la quale è stato addebitato al dipendente, per quanto qui di interesse, di avere effettuato "operazioni per conto dell'Ufficio Provinciale di zona, mentre era in missione per esigenze del CSRPAD (Centro Superiore Ricerche e Prove Autoveicoli e Dispositivi) in località ovviamente diverse". Il procedimento era stato contestualmente sospeso perché i fatti emersi a seguito di visita ispettiva, di rilievo penale, erano stati

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

segnalati dal Ministero all'autorità giudiziaria. A seguito del passaggio in giudicato della sentenza che aveva dichiarato estinti per prescrizione i delitti di truffa e falso addebitati all'imputato, il procedimento disciplinare era stato riavviato mediante richiamo alla originaria contestazione e, all'esito dell'audizione dell'incolpato, era stato disposto il licenziamento per giusta causa senza preavviso, sul rilievo che in almeno 4 dei 49 casi di sovrapposizione sussisteva incompatibilità assoluta fra le missioni, non giustificabile se non ipotizzando gravi falsità compiute nel corso dell'uno o dell'altro incarico, tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Contro la sentenza ha proposto quindi ricorso per cassazione il lavoratore, il quale, sul presupposto della insussistenza del fatto e, comunque, della non riconducibilità dello stesso ad una delle ipotesi per le quali il contratto collettivo prevede la sanzione espulsiva, questi ha chiesto alla Cassazione, in via principale, di riconoscere le tutele previste dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, o, in subordine, dal comma 5 dello stesso articolo, come modificato dalla legge 28 Giugno 2012 n. 92.

L'impugnazione, quindi, muoveva dalla ritenuta applicabilità al rapporto di pubblico impiego contrattualizzato della nuova disciplina, applicabilità affermata anche dai giudici di merito che, sia pure senza motivare sul punto, avevano fatto discendere dalla ritenuta violazione delle regole procedurali le conseguenze previste dal comma 6 della norma modificata.

La decisione

La Cassazione ha respinto il ricorso, affermando un principio rilevante, che entra in contrasto con altro, recente, precedente giurisprudenziale di legittimità e che, proprio per tale ragione, deve essere quindi in questa sede evidenziato.

Orbene, la Cassazione ha affermato di non ignorare che sulla questione si sono formati nella giurisprudenza di merito, anche sulla base delle indicazioni provenienti dalla dottrina, orientamenti contrastanti che, per giungere ad affermare o a negare la applicabilità ai rapporti di pubblico impiego contrattualizzato della nuova disciplina, hanno valorizzato, principalmente, da un lato il rinvio mobile alle disposizioni dettate dalla legge n. 300 del 1970 contenuto nell'art. 51 del DLgs 165 del 2001 e la necessità di garantire, anche dopo la riforma, uniformità di trattamento fra impiego pubblico e privato; dall'altro i commi 7 e 8 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012 nonché la inconciliabilità della nuova disciplina con lo specifico regime imperativo dettato dagli artt. 54 e seguenti delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

I Giudici hanno proseguito definendo che una precedente sentenza della Cassazione (la sentenza 25 Novembre 2015 n. 24157) ha fatto propria solo parzialmente la prima delle due opzioni esegetiche a confronto, poiché, pur affermando la applicabilità della riforma ai rapporti disciplinati dall'art. 2 del DLgs n. 165 del 2001, ha ritenuto di dovere, comunque, salvaguardare la specialità della normativa del procedimento disciplinare dettata per l'impiego pubblico dalle disposizioni sopra richiamate e, quindi, ha ricondotto al primo ed al secondo comma dell'art. 18 modificato la violazione delle regole procedurali, in quanto causa di nullità del licenziamento.

Con riguardo al caso esaminato, d'altronde, la Cassazione ha proseguito sostenendo che quanto affermato da tale decisione deve essere disatteso, giacché plurime ragioni inducono ad escludere che il nuovo regime delle tutele in caso di licenziamento illegittimo possa essere applicato anche ai rapporti di lavoro disciplinati dall'art. 2 del DLgs n. 165 del 2001. Secondo la Cassazione non si estendono, in particolare, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni le modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto, con la conseguenza che la tutela da riconoscere a detti dipendenti in caso di licenziamento illegittimo resta quella assicurata dalla previgente formulazione della norma.

In motivazione i Giudici di legittimità hanno spiegato che la definizione delle finalità della legge n. 92 del 2012, per come formulata nell'art. 1, comma 1, tiene conto unicamente delle esigenze proprie dell'impresa privata, alla quale solo può riferirsi la lettera c), che pone una inscindibile correlazione fra flessibilità in uscita ed in entrata, allargando le maglie della prima e riducendo nel contempo l'uso improprio delle tipologie contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Oltre a ciò la Corte è proseguita sostenendo che la formulazione dell'art. 18, come modificato dalla Legge n. 92 del 2012, introduce una modulazione delle sanzioni con riferimento ad ipotesi di illegittimità pensate in relazione al solo lavoro privato, che non si prestano ad essere estese all'impiego pubblico contrattualizzato per il quale il legislatore, in particolar modo con il d.lgs 27.10.2009 n. 150, ha dettato una disciplina inderogabile, tipizzando anche illeciti disciplinari ai quali deve necessariamente conseguire la sanzione del licenziamento. L'inconciliabilità della nuova normativa con le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 165 del 2001 è particolarmente evidente in relazione al licenziamento intimato senza il necessario rispetto delle garanzie procedurali, posto che il comma 6 dell'art. 18 fa riferimento al solo art. 7 della legge n. 300 del 1970 e non agli artt. 55 e 55 bis del d.lgs citato, con i quali il legislatore, oltre a sottrarre alla contrattazione collettiva la disciplina del procedimento, del quale ha previsto termini e forme, ha anche affermato il carattere

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

inderogabile delle disposizioni dettate" ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 e seguenti c.c.”.

Un' eventuale modulazione delle tutele nell'ambito dell'impiego pubblico contrattualizzato , ha concluso la Cassazione, richiede da parte del legislatore una ponderazione di interessi diversa da quella compiuta per l'impiego privato, poiché, come avvertito dalla Corte Costituzionale, mentre in quest'ultimo il potere di licenziamento del datore di lavoro è limitato allo scopo di tutelare il dipendente, nel settore pubblico il potere di risolvere il rapporto di lavoro, è circondato da garanzie e limiti che sono posti non solo e non tanto nell'interesse del soggetto da rimuovere, ma anche e soprattutto a protezione di più generali interessi collettivi. Viene, cioè, in rilievo non l'art.41,1° e 2° comma, della Costituzione, bensì l'art. 97 della Carta fondamentale, che impone di assicurare il buon andamento e la imparzialità della amministrazione pubblica.

Da tutto quanto sopra dunque, il rigetto del ricorso del lavoratore.

In definitiva

Secondo l'esegesi condotta dalla Cassazione, nasce il principio di fatto per cui negli uffici pubblici l'articolo 18 rimane quello previsto e definito nel 1970. Da qui ne discende che le modifiche apportate dalla legge Fornero del 2012, così come anche le successive previsioni del Jobs Act , restano di “competenza” del mondo del lavoro privato.

Del recente precedente giurisprudenziale citato in sentenza Vi avevamo dato a suo tempo notizia, illustrando la decisione innovativa che, avevamo ipotizzato, portava problemi interpretativi , per cui in sede di ridefinizione dello Statuto dei pubblici dipendenti, era presumibilmente necessario ipotizzare una previsione normativa che esplicitamente armonizzasse le norme sul recesso e detti regole normative diverse, in quanto la disciplina introdotta in materia dal nuovo articolo 18 “novellato” non sembrava pertinente rispetto alle regole e alle prassi del pubblico impiego.

La sentenza aveva fatto discutere, in quanto i giudici avevano aperto le porte della pubblica amministrazione alla riforma Fornero, che in pratica, ricordiamo brevemente, limita la reintegra ai casi di “manifesta insussistenza” delle ragioni alla base del licenziamento, con un ragionamento che avrebbe potuto portare anche all'applicazione delle “tutele crescenti” previste dal Jobs Act per gli assunti dal 7 marzo del 2014.

Nella sentenza del 2015 i giudici avevano sottolineato gli adeguamenti “automatici” del testo unico del pubblico impiego alle riforme dello Statuto dei lavoratori, mentre nella decisione in commento l'accento è andato sul fatto che le regole attuative previste per l'estensione della riforma Fornero alla Pubblica Amministrazione non sono state scritte e

quindi le sanzioni che si riferiscono ad ipotesi di illegittimità pensate in relazione al solo lavoro privato, non si prestano ad essere estese all'impiego pubblico contrattualizzato.

Al momento sembra quindi che per i dipendenti statali l'art. 18 ante riforma rimanga valido e , aprendosi nella confusione interpretativa un futuro contrasto giurisprudenziale, non ci resta che attendere ulteriori chiarimenti.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)