

Contestazione dell'addebito disciplinare e indicazione in concreto dei fatti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2648 del 10 Febbraio 2016, ha ribadito che in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della connessa specificità, ancorché senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha chiarito una volta in più che è illegittimo il licenziamento disciplinare conseguente a contestazioni mosse al lavoratore che siano generiche e non circostanziate. E' dunque necessario che nella contestazione siano indicati gli effettivi elementi necessari a concretizzare, dal punto di vista spaziale e temporale, gli illeciti di cui si ritiene responsabile il lavoratore.

Il fatto

La controversia trae origine dalla vicenda di un lavoratore, dipendente di una società (nella specie, una casa automobilistica) con inquadramento nel sesto livello del C.C.N.L. Metalmeccanici, il quale, previa contestazione di addebito, era stato licenziato senza preavviso.

Il lavoratore adiva il Tribunale di primo grado per ottenere la pronuncia di illegittimità del licenziamento intimatogli, data la genericità della contestazione e l'insussistenza dell'addebito e conseguentemente che fosse determinata la reintegra nel posto di lavoro ex art. 18 della legge n. 300/1970.

In particolare, al lavoratore veniva addebitato di aver abusato del suo ruolo e della sua funzione attribuita dall'azienda al fine di creare, a favore di una determinata officina, le condizioni per ottenere liquidazione di interventi a fronte di riparazioni asseritamente effettuate sulla base di garanzie manipolate ovvero utilizzando ricambi non originali. Attraverso tale illecito accordo, in pregiudizio degli interessi della società, il lavoratore avrebbe percepito indebiti importi per somme comprese tra i 5 e gli 8 mila euro, anche attraverso la dazione di merce senza versamento del corrispettivo.

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)

Il Tribunale di prime cure emetteva un'ordinanza, nella quale, riconoscendo l'illegittimità della contestazione disciplinare perché "priva degli elementi temporali di luogo, di persone ed oggetto idonei a circostanziare i fatti addebitati", ordinava la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro.

La società si opponeva alla suddetta ordinanza, chiedendone la riforma e il Tribunale accoglieva il ricorso revocandola.

Il lavoratore proponeva reclamo presso la Corte di Appello, deducendo la nullità della sentenza per violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300/70 in relazione all' illegittimità per genericità e difetto di specificità della contestazione di addebito.

La Corte d'Appello, in riforma della sentenza del Tribunale, dichiarava, ritenendo generica la relativa contestazione disciplinare, illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la datrice di lavoro., lamentando che la lettera di contestazione era adeguatamente specifica, consentendo al lavoratore di difendersi compiutamente.

Evidenziava, inoltre, che secondo il consolidato orientamento di legittimità la specificità della contestazione disciplinare è diretta essenzialmente allo scopo di consentire al lavoratore una immediata difesa, che nella specie era assolutamente possibile posto che dal contenuto della lettera di contestazione emergevano chiaramente i fatti dei quali il lavoratore era chiamato a rispondere. Nell'ambito di tale lettera di contestazione erano oggettivate, nei loro nuclei essenziali e strutturali, le condotte addebitate (aver raggiunto un illecito accordo contrario agli interessi economici e di immagine della società, al fine di perseguire un personale indebito vantaggio) ed erano identificati i soggetti con cui tale accordo era intervenuto descritto il contenuto dell'accordo stesso (l'utilizzo da parte del lavoratore del ruolo di Technical Zone Manager e degli accrediti personali sul sistema informatico che regolava le garanzie in azienda al fine di creare a favore dell'officina in questione le condizioni per ottenere liquidazione di interventi a fronte di riparazioni asseritamente effettuate sulla base di garanzie manipolate ovvero utilizzando ricambi non originali). Era poi indicato il periodo in cui detta intesa era stata raggiunta ed era riportata l'entità dell'illecito vantaggio economico tratto dal lavoratore (tra i 5 e gli 8 mila euro oltre a dazione di merce senza versare il corrispettivo).

La specificità dell'addebito, che riguardava l'esistenza dell'illecito accordo con i soggetti chiaramente individuati, attuato con le descritte modalità anche per quanto riguardava i codici utilizzati dal lavoratore per permettere la consumazione della fattispecie illecita, con

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)

pregiudizio degli interessi aziendali, aveva del resto consentito al medesimo di prendere posizione rispetto agli addebiti, negando l'esistenza dell'accordo, e dunque il fatto materiale che costituiva l'essenza della contestazione disciplinare, negando altresì tutti gli ulteriori risvolti sopra riportati, che afferivano, come detto, alle modalità attuative dell'illecito e al profitto tratto dal lavoratore infedele.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte premetteva che , secondo il proprio consolidato orientamento “ in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della connessa specificità, ancorché senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio”.

Nella fattispecie, proseguivano i Giudici, la lettera di contestazione individuava, anche con precisione, un fatto teoricamente censurabile disciplinarmente, ma restava confinata in tale categoria teorica (esistenza di un accordo attraverso il quale il dipendente avrebbe tratto illeciti profitti), senza tuttavia indicare quali fossero in concreto i fatti disciplinarmente rilevanti, effettivamente compiuti ed addebitati al lavoratore, che infatti non poteva ritenersi essersi compiutamente difeso attraverso la generica negazione dell'addebito.

Correttamente dunque la Corte d'Appello aveva ritenuto che nella contestazione fosse per un verso chiaramente delineata la fattispecie illecita astratta di una truffa ai danni del datore di lavoro, mediante accordo con un'officina il cui contenuto pure era stato specificato (creare in favore dell'officina in questione le condizioni per poter ottenere la liquidazione di interventi su riparazioni effettuate su garanzie manipolate o con ricambi non originali), per altro verso la Corte territoriale aveva correttamente ritenuto, con motivazione congrua ed esente da vizi logici, che la contestazione non precisava, nemmeno a titolo esemplificativo, gli episodi relativi alle procedure di garanzia asseritamente truccate e/o alle riparazioni effettuate con ricambi non originali, difettando quindi di qualsiasi effettivo elemento (ad es. il numero di procedura degli interventi in garanzia, il modello del veicolo, l'oggetto dell'intervento, etc.), necessario a concretizzare, dal punto di vista spaziale e temporale, gli illeciti di cui si riteneva responsabile il lavoratore, impedendo così a quest'ultimo di difendersi adeguatamente.

Da tutto quanto sopra descritto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La contestazione di un addebito disciplinare è nulla se non vengono indicati in concreto i fatti disciplinarmente rilevanti, in quanto la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato di difendersi nell'immediato e deve, conseguentemente, essere specifica, anche senza che vengano osservati schemi prestabiliti e rigidi ed è quindi sempre necessario che siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, come detto, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio.

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)