

## ***Licenziamento disciplinare e specificità della contestazione***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 9615 del 12 Maggio 2015, ha affermato che la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari , ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità , che risulta integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e il relativo accertamento costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito.*

.....

Con la sentenza in commento , la Suprema Corte sottolinea come , in tema di licenziamento disciplinare , la previa contestazione dell'addebito, che ha il preciso scopo di consentire al lavoratore la difesa immediata , deve rivestire il carattere della specificità. Ciò implica che la suddetta contestazione debba contenere la precisa esposizione degli aspetti essenziali del fatto posto alla base del licenziamento.

### ***Il fatto***

La controversia trae origine dalla sentenza con cui la Corte di Appello , confermando la decisione del Tribunale di primo grado , aveva accolto la domanda di un lavoratore diretta ad impugnare il licenziamento intimatogli dalla società presso cui lavorava per essersi impossessato illegittimamente di alcuni assegni , durante lo svolgimento delle sue mansioni di impiegato amministrativo .

Nelle motivazioni della sentenza , la Corte del merito aveva posto il rilievo fondante secondo il quale la contestazione, che faceva riferimento all'impossessamento di un centinaio di assegni , era generica , in quanto priva della specificazione delle circostanze concrete , dei tempi precisi degli eventi e delle persone che avrebbero permesso e concorso al realizzarsi delle condotte e non permetteva un adeguato esercizio del diritto di difesa.

Di conseguenza , nelle definizioni della Corte , il licenziamento era da ritenersi illegittimo , con tutte le conseguenze giuridiche ed economiche di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione di tale sentenza , sostenendo nello specifico che , da un lato la lettera di contestazione non era affatto generica ed il suo contenuto aveva consentito al lavoratore di difendersi adeguatamente e dall'altro , che la sentenza era irragionevole perché non aveva considerato che la contestazione non poteva essere, per il tipo di condotta, più specifica, né valutava il contenuto delle giustificazioni del lavoratore.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

A fondamento della decisione , i Giudici Supremi , facendo riferimento alla propria giurisprudenza consolidata , sottolineavano il principio secondo il quale la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che risulta integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

Nella fattispecie , proseguivano i Giudici , la Corte di Appello si era strettamente attenuta a tale principio e con accertamento di fatto, supportato da corretta e logica motivazione , aveva ritenuto che la contestazione non conteneva i riferimenti necessari per individuare i fatti contestati nelle loro singole materialità, sì da consentire al lavoratore un' adeguata difesa.

Né la circostanza che il lavoratore avesse negato la commissione dei fatti addebitati poteva di per sé indurre , diversamente da quanto prospettato dalla società ricorrente , a diverse conclusioni potendo, in tesi, un addebito specifico, facente riferimento a tutte le circostanze del caso , consentire al lavoratore una difesa più adeguata permettendogli di controdedurre efficacemente sulle singole circostanze relative ai vari episodi contestati ed indurre , in tal modo , il datore di lavoro ad una più ponderata valutazione dell'opportunità di risolvere il rapporto di lavoro.

Per quanto detto. Il ricorso veniva rigettato.

### ***In definitiva***

Secondo l'interpretazione offerta dalla Corte di Cassazione , la preventiva contestazione dell'addebito disciplinare , necessaria affinché il lavoratore possa efficacemente difendersi , deve precisare in maniera analitica e circostanziata , i fatti nei quali il datore di lavoro ha ravvisato infrazioni disciplinari , nonché , nel caso in cui l'addebito riguardi comportamenti omissivi , deve essere indicata la regola di condotta non posta in essere alla quale il dipendente avrebbe dovuto attenersi.

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

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

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