

# ***Licenziamento disciplinare nullo per intempestività della contestazione e l'iter non è provato***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10839 del 25 Maggio 2016, è intervenuta in merito al licenziamento per motivi disciplinari, in particolare sul tema della tempestività dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, sottolineando di fatto che il requisito dell'immediatezza della contestazione è relativo, ma è importante anche che il datore di lavoro sia in grado di provare sia il momento di conclusione delle indagini che l'intera successione temporale delle stesse.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento si è nuovamente espressa sul tema del requisito della tempestività e dell'immediatezza della contestazione nel procedimento disciplinare, evidenziando che è sicuramente rilevante la tempestività della contestazione ma, in caso di licenziamento per motivi disciplinari, è importante provare l'istruttoria condotta, pena la nullità del provvedimento espulsivo.

## ***Il fatto***

Il caso trae origine dal ricorso al Tribunale di primo grado presentato da un lavoratore con il quale egli impugnava il licenziamento intimatogli per ragioni disciplinari e chiedendo che ne fosse accertata la nullità o illegittimità, con condanna dell'azienda datrice di lavoro alla reintegra ed al risarcimento del danno.

Il provvedimento di espulsione comminato al lavoratore e riferito ad irregolarità di operazioni compiute ( nello specifico il ricorrente era un impiegato di banca), veniva confermato in prime cure e quindi il ricorso rigettato.

In contrapposizione al tale sentenza, la Corte di secondo grado, in accoglimento dell'appello del lavoratore, dichiarava la nullità del licenziamento e condannava la società alla reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento delle mensilità maturate dal licenziamento alla reintegra stessa.

La Corte territoriale riteneva infatti fondata la censura di intempestività del licenziamento disciplinare, irrogato per fatti risalenti a due anni precedenti l'apertura del procedimento disciplinare e sanzionati dopo tre mesi dalla audizione del dipendente.

Rilevava la corte, che il ritardo della contestazione non poteva essere giustificato dalla complessità dell'accertamento, in quanto il meccanismo di controllo descritto dai testi prendeva avvio dal monitoraggio eseguito dal sistema centralizzato, che segnalava subito operazioni potenzialmente anomale. In ogni caso il datore di lavoro non aveva fornito la prova delle concrete scansioni temporali dell'accertamento, dalla prima segnalazione delle operazioni contestate, alla successiva attività di acquisizione ed esame della documentazione.

Quindi, ribaltando la sentenza del giudice di primo grado, la Corte di Appello dichiarava nullo il licenziamento sia per l'intempestività del recesso, sia per l'insussistenza della gravità degli addebiti.

La società proponeva pertanto ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la Corte del merito aveva trascurato di considerare che ai fini della valutazione della tempestività- occorreva avere riguardo al momento della avvenuta conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro e non a quello, anteriore, della loro conoscibilità e che la segnalazione della operazione da parte di un sistema di monitoraggio centralizzato poteva comportare la conoscibilità ma non la conoscenza effettiva della inadempienza del dipendente, che avrebbe richiesto una successiva verifica.

Occorreva poi , aggiungeva la ricorrente, tenere conto dei tempi occorrenti per ricostruire e valutare la condotta del lavoratore, della complessità della struttura aziendale, della posizione lavorativa del dipendente.

In conclusione , la società assumeva inoltre che il fatto, anche come ricostruito dalla Corte di merito, integrava il concetto elastico di giusta causa di licenziamento dovendo essere considerata la natura altamente fiduciaria del rapporto di lavoro bancario, la gravità dei fatti commessi, che la stessa Corte di merito riteneva incontestati nonché sotto il profilo soggettivo, l'intenzionalità della condotta del dipendente di compiere la irregolarità ed il fine di agevolare un cliente, quali risultavano da elementi di fatto trascurati dalla Corte di merito.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto la Suprema Corte , anche ricordando i precedenti giurisprudenziali di legittimità sul punto, affermava che il principio della immediatezza della contestazione

**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)

dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale, la cui "ratio" riflette l'esigenza di osservanza della regola di buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, dovevano essere intesi in senso relativo, potendo essere compatibili, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, con un intervallo di tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti contestati, così come per la valutazione delle giustificazioni fornite dal dipendente. Rilevava, inoltre, l'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non l'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi.

I Giudici precisavano però d'altronde che "il requisito dell'immediatezza della contestazione è posto a tutela del lavoratore ed è inteso a consentirgli un'adeguata difesa e che è onere del datore di lavoro fornire la prova del momento in cui ha avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore".

Nella fattispecie, proseguivano quindi in motivazione, la Corte di merito, a cui era riservata la valutazione delle circostanze di fatto che giustificavano o meno il ritardo, aveva ritenuto la intempestività del licenziamento, da un lato sotto il profilo del pregiudizio del diritto di difesa del dipendente, dall'altro sotto il profilo della mancanza di prova del momento in cui le operazioni compiute dal lavoratore erano state segnalate dal sistema centralizzato, del momento in cui gli uffici territoriali competenti avevano acquisito la documentazione, del momento in cui ne avevano concluso l'esame.

Inoltre, aveva correttamente aggiunto la Corte territoriale che solo ove le concrete ragioni del ritardo fossero state provate avrebbe dovuto soccorrere un criterio di ragionevolezza "attesa la necessità di temperare le difficoltà dell'accertamento con quelle difensive del dipendente, chiamato a giustificare il proprio operato a due anni di distanza.

In conclusione, sulla base di accertamenti di fatto, la Corte di merito aveva correttamente ritenuto la intempestività della contestazione, non avendo il datore di lavoro adempiuto al suo onere di fornire la prova del momento in cui aveva avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore sì da consentire, in un momento logicamente successivo, il necessario temperamento tra le esigenze della impresa ed il diritto di difesa del dipendente.

Per tutto quanto così definito, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La Suprema Corte, con la sentenza in commento ha definito chiaramente che, stante che il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale devono essere intesi in senso relativo potendo essere compatibili, in

relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, con un intervallo di tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti contestati, così come per la valutazione delle giustificazioni fornite dal dipendente e che si deve considerare l'avvenuta conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro e non l'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi, è però onere del datore di lavoro fornire la prova del momento in cui ha avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore, così da consentire, in un momento logicamente successivo, il necessario contemperamento tra le esigenze dell'impresa ed il diritto di difesa del lavoratore, pena, la nullità del licenziamento.

**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)