

Licenziamento e tempestività della contestazione disciplinare

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la Sentenza n. 14106 del 7 luglio 2015, ha ribadito che nel contestare l'illecito disciplinare al lavoratore, il datore di lavoro deve essere osservare il principio della tempestività della contestazione disciplinare.

.....

La sentenza in commento offre l'occasione di ribadire il principio della tempestività della contestazione disciplinare, confermando ancora una volta il proprio orientamento ormai consolidato in materia.

Il fatto

Il caso trae origine dalla controversia instaurata di fronte alla Corte di Appello, la quale confermava la decisione del tribunale di primo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore dalla società datrice di lavoro, per tardività della contestazione disciplinare ed aveva altresì condannato l'azienda al risarcimento del danno pari a cinque mensilità di retribuzione.

Nelle motivazioni della corte di merito si leggeva che il dipendente era stato tratto in arresto, per fatti non attinenti al rapporto di lavoro e che il medesimo aveva celato il suo stato di detenzione prima attraverso una certificazione di malattia, del tutto inesistente, e poi richiedendo un periodo di ferie. Successivamente poi, tramite un rappresentante sindacale, il lavoratore aveva chiesto un periodo di aspettativa. La società, in base a quanto emergeva dalle risultanze istruttorie, era venuta a conoscenza che il lavoratore era detenuto e, in particolare, essa aveva richiesto al difensore del lavoratore la documentazione inerente alla vicenda giudiziaria pregressa, richiesta alla quale aveva fatto seguito la risposta del legale con trasmissione via fax del capo di imputazione e dell'ordinanza di scarcerazione, nella quale risultava specificata la data di inizio della detenzione. Da ciò si deduceva che quantomeno dal ricevimento di tale documentazione l'azienda era in grado di valutare compiutamente la posizione del dipendente ai fini della contestazione e che questa, quindi avvenuta solo molto tempo dopo, era dunque tardiva, onde il licenziamento illegittimo.

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)

La Corte del merito aggiungeva inoltre che non poteva essere disposta la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, atteso che era nel frattempo intervenuto un secondo licenziamento, in ordine al quale non era stata fornita la prova della sua impugnazione.

La società proponeva quindi ricorso per cassazione deducendo che i rappresentanti sindacali inviarono alla società la documentazione relativa all'arresto e alla successiva scarcerazione del lavoratore, unitamente alla lettera esplicativa del difensore dello stesso, solo a seguito del ricorso con cui il dipendente aveva chiesto accertarsi la illegittimità della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Dopo la notifica del ricorso anzidetto, proseguiva la società, erano state avviate le opportune verifiche in ordine alle assenze del dipendente, dalle quali era emerso che il medesimo risultava essere stato formalmente prima in malattia, poi in ferie e successivamente in aspettativa. Solo allora si era quindi potuto procedere alla contestazione disciplinare e, quindi, al licenziamento.

In aggiunta, sosteneva la ricorrente, quand'anche la società avesse avuto prima la conoscenza dei fatti in questione, la contestazione disciplinare non poteva essere ritenuta tardiva. Ed infatti, deduceva, secondo la giurisprudenza di legittimità, il requisito dell'immediatezza è da intendersi in senso relativo e va applicato con elasticità, tenuto conto della concreta realtà fattuale in relazione alla quale si è concretizzato l'illecito disciplinare, della complessità delle indagini necessarie per accertare detto illecito, della complessità dell'organizzazione aziendale nonché del tempo occorrente per valutare adeguatamente la gravità della condotta del lavoratore.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

A sostegno della decisione i Giudici Supremi portavano l'esperienza della giurisprudenza precedente della stessa Corte, per la quale "in tema di licenziamento disciplinare, l'immediatezza del provvedimento espulsivo si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro, in quanto la non tempestività della contestazione o del recesso induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la condotta del lavoratore".

La Corte sosteneva inoltre, ad ulteriore supporto della tesi, che pur dovendo tale principio essere inteso in senso relativo, nel senso cioè che la tempestività della contestazione deve essere valutata anche in relazione alla specifica natura dell'illecito disciplinare e alla

complessità dell'organizzazione aziendale , il datore di lavoro deve portare a conoscenza del lavoratore i fatti emersi a suo carico non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli procrastinare le contestazioni fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza.

Le conclusioni venivano raggiunte inoltre considerando che è principio consolidato nei giudizi di legittimità della Corte che la valutazione relativa alla tempestività del licenziamento costituisce giudizio di merito, non censurabile in cassazione ove adeguatamente motivato . Nella specie la Corte di merito, come esposto nella narrativa, aveva esaminato compiutamente le vicende che avevano preceduto la contestazione disciplinare, accertando che , già da un tempo considerato ragionevole , l'azienda disponeva di tutte le informazioni necessarie per valutare i fatti nella loro portata oggettiva, essendo a conoscenza che le assenze del dipendente dal lavoro erano non solo ingiustificate, ma che il medesimo aveva celato in tutti i modi il suo stato di detenzione.

In particolare, nella trattativa finalizzata ad ottenere la ripresa dell'attività lavorativa, l'azienda - alla quale in precedenza il lavoratore aveva chiesto, tramite un rappresentante sindacale, un periodo di aspettativa, trovandosi in carcere - aveva richiesto al difensore del dipendente la documentazione inerente alla vicenda giudiziaria pregressa. A tale richiesta aveva fatto seguito la risposta del legale con trasmissione via fax del capo di imputazione e dell'ordinanza di scarcerazione, nella quale risultava specificata la data di inizio della detenzione.

Pertanto , non appariva, ad avviso della Corte territoriale, in alcun modo giustificato il ritardo con il quale era avvenuta la contestazione disciplinare.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza conferma quanto ormai consolidato dalla giurisprudenza in tema di principio di tempestività della contestazione , ma ci offre comunque uno spunto in più per delineare meglio quando nei fatti e soprattutto in determinate situazioni , la tempestività possa essere definita tale.