

DIRITTO LAVORO

I

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. lavoro, 26 marzo 2010, n. 7409
— SCIARELLI *Presidente* — MELIARDO *Estensore* — Soc. P.I. (avv. Fiorillo) c. F.D. (avv.ti D'Amati, Costantini).

Conferma App. Cagliari, 14 gennaio 2008.

**Lavoro (rapporto di) - Licenziamento - Procedimento disciplinare
- Contestazione formulata diciassette mesi dopo il completa-
mento di accertamenti ispettivi - Illegittimità.**

(Legge 20 maggio 1970 n. 300, art. 7).

È illegittimo il licenziamento irrogato a seguito di procedimento disciplinare promosso con una contestazione formulata a circa diciassette mesi di distanza dal completamento di accertamenti ispettivi che abbiano fornito significativi elementi di responsabilità a carico del lavoratore. Ai fini del giudizio di tempestività è, infatti, irrilevante l'avvenuta presentazione di denuncia per l'accertamento della rilevanza penale dei fatti (1).

II

CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, Sez. lavoro, 14 gennaio 2008, n. 553 — FERRERO *Presidente* — LEUZZI *Estensore* — Soc. P.I. (avv.ti Bonfrate, Corrias) c. F.D. (avv.ti B. e S. Pilurzu).

Conferma Tribunale Cagliari, 20 novembre 2000.

**Lavoro (rapporto di) - Licenziamento - Procedimento disciplinare
- Contestazione formulata diciassette mesi dopo il completa-**

mento degli accertamenti ispettivi - Tardività - Sussiste - Illegittimità del licenziamento - Sussiste.

(Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7).

Il principio di immediatezza della contestazione nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta che l'imprenditore porti a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (2).

I

(*Omissis*). — Con sentenza in data 5 ottobre – 30 novembre 2000 il Tribunale di Cagliari dichiarava illegittimo il licenziamento intimato dalle P. I. a D. F. per aver dolosamente alterato una circolare della filiale di Cagliari relativa alla presentazione delle domande di trasferimento del personale e per esser stato, in ordine a tali fatti, rinviato a giudizio.

Proposta impugnazione dalle P., la Corte d'appello di Cagliari, con decisione del 15 maggio – 30 giugno 2002, in accoglimento del gravame, rigettava la domanda proposta dal F.

A seguito di ricorso per cassazione, la Suprema corte, con decisione del 21 marzo – 12 settembre 2005, accoglieva il motivo, relativo all'omessa deliberazione dell'eccezione di difetto di tempestività della contestazione disciplinare, e, cassata la sentenza impugnata, rinviava per nuovo esame alla Corte d'appello di Cagliari.

Quest'ultima, con sentenza dell'11 aprile 2007 – 14 gennaio 2008, ritenuta fondata l'eccezione sollevata dal F., rigettava tanto l'appello delle P. I., quanto quello, in via incidentale, proposto dal primo con riferimento alla quantificazione dell'indennità supplementare e per l'omesso riconoscimento delle ulteriori voci di danno prospettate. (*Omissis*)

(*Omissis*). — Con un unico motivo la società ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l. n. 300 del 1970 osservando che la corte di merito aveva erroneamente trascurato di considerare che le indagini relative al reato contestato (falsità in atti) erano sta-

(1-2) La nota segue a p. 174.

te lunghe e complesse e che non si poteva, pertanto, ritenere illegittimo il comportamento del datore di lavoro che aveva preferito attendere, data la complessità dell'istruttoria penale, le determinazioni del rappresentante dell'accusa, provvedendo a contestare i fatti non appena, venuta a conoscenza del rinvio a giudizio del dipendente.

Il ricorso è infondato.

Giova, al riguardo, premettere, con riferimento ai requisiti che qualificano la tempestività della contestazione e della sanzione disciplinare, come questa Suprema corte abbia ribadito che il principio tanto dell'immediatezza della contestazione dell'addebito, quanto della tempestività del recesso, la cui *ratio* riflette l'esigenza del rispetto della regola della buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, oltre che dei principi di certezza del diritto e di tutela dell'affidamento del lavoratore incolpato, deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, ad un'adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e delle giustificazioni da lui fornite.

Più in particolare, si è affermato che, nel valutare l'immediatezza della contestazione ai fini dell'intimazione del licenziamento disciplinare, occorre tener conto dei contrapposti interessi del datore di lavoro a non avviare procedimenti senza aver acquisito i dati essenziali della vicenda e del lavoratore a vedersi contestati i fatti in un ragionevole lasso di tempo dalla loro commissione; con la conseguenza che l'aver presentato a carico di un lavoratore denuncia per un fatto penalmente rilevante connesso con la prestazione di lavoro non consente al datore di lavoro di attendere gli esiti del procedimento penale prima di procedere alla contestazione dell'addebito, dovendosi valutare la tempestività di tale contestazione in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore medesimo appaiono ragionevolmente sussistenti (v., ad es., Cass., 1101/07, *Foro it.*, Rep. 2007, voce *Lavoro* (rapporto), n. 1473; 4502/08, *id.*, Rep. 2008, voce *cit.*, n. 1557).

Il che, se conferma la relatività che riveste il criterio di immediatezza e il rilievo che assume, al riguardo, il sindacato del giudice di merito, porta, al tempo stesso, a riconoscere che un bilanciamento coerente degli interessi sottesi al procedimento di disciplina non consente di individuare nella potenziale rilevanza penale dei fatti accertati e nella conseguente denuncia all'autorità inquirente circostanze di per sé sole esonerative dall'obbligo di immediata

contestazione, in considerazione della rilevanza che tale obbligo assume rispetto alla tutela dell'affidamento e del diritto di difesa del lavoratore incolpato, sempre che i fatti riscontrati facciano emergere, in termini di ragionevole certezza, significativi elementi di responsabilità a carico del lavoratore. E quindi, in altri termini, solo se l'intervallo di tempo trascorso sia giustificato non dalla necessità di un accertamento integrale e compiuto del fatto, ma dall'esigenza per il datore di lavoro di acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo.

Tali conclusioni trovano conferma, del resto, nell'autonomia e distinzione che il procedimento disciplinare riveste rispetto al procedimento penale, sol che si consideri che la presunzione di non colpevolezza stabilita nell'art. 27 Cost. riguarda solo il potere punitivo pubblico e non può estendersi analogicamente ai rapporti fra i privati, e che l'irrelevanza penale del fatto addebitato non determina di per sé l'assenza di analogo disvalore secondo la legge del contratto, fermo restando la rilevanza che la sussistenza del reato (e la sua qualificazione ad opera del giudice penale) possono assumere, anche nell'impiego privato, ove costituiscano presupposto per la configurazione dell'illecito disciplinare per l'applicazione conseguente della sanzione. (*Omissis*)

Nel caso in esame, la sentenza impugnata ha accertato che «il corposo quadro indiziario emerso in sede ispettiva a carico del F. era idoneo, fin da quella fase, a rendere edotto il datore di lavoro della ragionevole esistenza e riferibilità causale del fatto al predetto, senza necessità di dover raggiungere al riguardo un giudizio di certezza», tanto che il rinvio a giudizio «era intervenuto ... in assenza di qualsivoglia ulteriore accertamento, sulla scorta dei medesimi fatti emersi in sede ispettiva». (*Omissis*)

II

(*Omissis*). — Il principio di immediatezza della contestazione nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta, invero, che l'imprenditore porti a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli legittimamente dilazionarne la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (cfr. Cass., 12 maggio 2005, n. 9955 e Cass., 13 giugno 2006, n. 13621).

In particolare, con riferimento a fatti aventi rilievo penale, è stato precisato che il principio su menzionato non consente all'imprenditore di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere più difficoltosa la difesa del lavoratore e che la presentazione da parte del datore di lavoro di una denuncia in sede penale non esclude l'onere per il medesimo di promuovere tempestivamente il procedimento disciplinare contro il lavoratore non sottoposto a sanzione cautelare, a carico del quale egli abbia già rilevato elementi di responsabilità (cfr. Cass., 4 marzo 2004, n. 4435).

Alla stregua di tale consolidato orientamento può, quindi, rilevarsi che l'intervallo di tempo trascorso rispetto all'evento addebitato non è tale da incidere sulla validità della contestazione e del licenziamento solo se giustificato dalla necessità non di un accertamento totale e compiuto sul fatto stesso, ma dalla esigenza per il datore di acquisire la conoscenza del fatto nelle sue linee essenziali, sicché quando tale riferibilità – ossia la probabilità che il lavoratore sia l'autore del fatto – resta assai incerta è consentito far riferimento alle risultanze del processo penale.

In base agli esposti principi, ritiene la Corte che nel caso di specie la contestazione disciplinare formulata dalle P. I. nei confronti del F. con nota del 7/10 agosto 1998 – a circa diciassette mesi di distanza dal completamento degli accertamenti ispettivi condotti dall'ispettore dirigente dott. A. B. a seguito delle informative inoltrate in data 9 febbraio 1997 dal procuratore legale dell'ente R. V. e dal Direttore della sede di Cagliari A. O. – non possa essere considerata tempestiva.

Dall'esame della relazione ispettiva redatta in esito all'esecuzione di approfonditi accertamenti ed all'audizione oltre che del F. anche dei dipendenti O. B. e delle dottoresse L. Z. e C. – si evince, infatti, che fin dall'aprile 1997 le P. I. avevano avuto precisa conoscenza non solo dell'avvenuta falsificazione della circolare n. 125 del 9 maggio 1996, ma anche del fatto che, proprio per effetto della produzione in giudizio di tale copia falsificata, fosse stato respinto il ricorso d'urgenza proposto dal lavoratore B. D.

Dal contenuto di tale relazione risulta, inoltre, che fin da quella fase il datore di lavoro non solo nutriva forti sospetti sul fatto che l'autore della falsificazione dovesse essere individuato nel F. – così come esplicitato nelle stesse informative del legale V. e del Direttore di Sede O. – ma altresì che gli espletati accertamenti avevano convalidato siffatti sospetti, tanto da indurre l'ispettore dirigente a concludere nel senso della convergenza di *molti indizi* nei con-

fronti del F. (cfr. relazione ispettiva a pagina 6 "i fatti oggetto della presente inchiesta sono di rilevante gravità. Molti indizi convergono a carico dell'operato del Dirigente dott. D. F. sospettato dal Direttore della sede Sardegna di avere modificato le date sulle circolari di Sede e di Filiale riguardanti la mobilità volontaria").

Elementi indiziari fatti coincidere dall'ispettore, per un verso, nella contraddizione emersa tra la versione difensiva fornita dal F. — che aveva posto in dubbio che fosse stato trasmesso al suo ufficio il fax contenente la circolare di Filiale oggetto di falsificazione — e quella contraria fornita, in modo univoco, dalle dipendenti O. e B. che avevano invece confermato l'avvenuta trasmissione della medesima al F. dietro specifica richiesta di quest'ultimo (*omissis*) e, per l'altro, nella rilevata coincidenza, seppure ad occhio nudo ed in assenza di uno specifico accertamento di natura tecnica, tra i caratteri di stampa riportati sulle circolari falsificate e quelli della macchina da scrivere Olivetti, n. inventario 00538, all'epoca dei fatti presente nella stanza del dott. F.

Indizi — concluse l'ispettore — vieppiù suffragati dalla circostanziata ricostruzione fornita dal legale V., che alcun interesse a potere far insorgere un caso di tale delicatezza e gravità (cfr. pagina 7 terzo ultimo capoverso). (*Omissis*)

Il convincimento della Corte trova, d'altro lato, un argomento di conferma indiretta nel fatto che il rinvio a giudizio del F. da parte del GUP del tribunale di Cagliari fosse intervenuto il 6 maggio 1998, in assenza di qualsivoglia ulteriore accertamento, sulla scorta dei medesimi elementi di fatto emersi in sede ispettiva. Circostanze che rendono, perciò, priva di qualsivoglia giustificazione l'operata dilatazione da parte delle P. I. dei tempi di formulazione della contestazione disciplinare dopo il rinvio a giudizio del proprio dipendente ed a una distanza di oltre diciassette mesi dal completamento degli accertamenti ispettivi.

Dall'accertata violazione del principio di tempestività della contestazione disciplinare consegue oltre al difetto del requisito di giustificatezza del licenziamento del F. anche il rigetto dell'appello principale proposto dalle P. I. s.p.a. (*Omissis*)

(1-2) Infrazioni disciplinari e tempestività delle contestazioni.

Il prestatore di lavoro subordinato, vale a dire colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art. 2094 c.c.), in

base al disposto degli artt. 2104 e 2105 c.c., è tenuto, nell'esercizio della sua attività, a rispettare gli obblighi di diligenza e di fedeltà (1), la cui inosservanza può dar luogo – in base al disposto del successivo art. 2106 c.c. – all'applicazione a suo carico di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Ciò premesso va osservato che, in base all'art. 7, comma 2°, della l. n. 300 del 1970, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In base al costante insegnamento della giurisprudenza e della dottrina la contestazione dell'addebito al lavoratore deve essere immediata; deve essere, cioè, effettuata in stretta connessione con l'infrazione commessa dal lavoratore (2). Naturalmente l'esigenza dell'immediatezza della contestazione deve essere valutata con ragionevole elasticità, compatibilmente, cioè, con il tempo necessario a consentire l'accertamento della illegittimità della condotta del lavoratore tenuto conto delle circostanze che caratterizzano le singole fattispecie (3).

La necessità di conciliare le due contrapposte esigenze di cui sopra si è manifestata negli anni soprattutto in relazione all'ipotesi in cui, in conseguenza dell'infrazione disciplinare, si fosse aperto nei confronti del lavoratore un procedimento penale le cui lungaggini avrebbero potuto determinare la violazione del predetto principio dell'immediatezza della contestazione.

Va in proposito precisato che giurisprudenza e dottrina hanno ripetutamente affermato che la pendenza di un procedimento penale a carico del lavoratore non impedisce al datore di lavoro di contestare l'addebito nel rispetto del predetto principio dell'immediatezza (4). Più precisamente è stato sostenuto, da un lato che, qualora sia necessario svolgere indagini difficili e complesse per verificare la sussistenza, o meno, di infrazioni disciplinari da parte del lavoratore, può giustificarsi un ragionevole ritardo nella contestazione dell'addebito (5), dall'altro lato

(1) In base all'art. 2104 c.c. *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.*

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Il successivo art. 2105 prevede a sua volta che *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizi".*

(2) Cfr. Cass., 6 ottobre 2005, n. 19424; Cass., 18 marzo 2004, n. 5527; Cass., 17 dicembre 2003, n. 19350.

(3) Cfr. Cass., 23 aprile 2004, n. 7724; Cass., 8 gennaio 2001, n. 150; Cass., 14 giugno 1999, n. 5891. Sull'argomento cfr. anche Trib. Cagliari, 21 giugno 2001, n. 1297, in questa rivista, 2002, p. 157 ss., con nota di DORE. Per un'ampia disamina delle problematiche in questione cfr. AMOROSO, in AMOROSO, DI CERBO, MARESCA, *Il diritto del lavoro, VII, Statuto dei lavoratori e disciplina dei licenziamenti*, Milano, 2006, p. 147 ss.

(4) Cfr. Cass., 18 gennaio 2007, n. 1101; Cass., 21 febbraio 2008, n. 4502 citate nella sentenza della Corte di Cassazione in esame.

(5) Cfr. Cass., 22 febbraio 1995, n. 2018; Cass., 7 dicembre 1989, n. 5423; Cass., 11 maggio 1987, n. 4346.

che tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini e il diritto del lavoratore ad una valida difesa deve prevalere la tutela di quest'ultimo (6).

Tali principi sono stati ribaditi anche nelle due sentenze oggetto delle presenti note, aventi ad oggetto una vicenda nella quale il datore di lavoro, nonostante potesse disporre di elementi idonei a giustificare una contestazione disciplinare a carico di un dipendente (nella specie accertamenti ispettivi che fornivano significativi elementi di responsabilità a carico del medesimo), anziché formulare tempestivamente la relativa contestazione, la aveva ritardata per ben diciassette mesi, fino all'esito del procedimento penale.

Nella fattispecie sia la Corte d'appello di Cagliari, sia la Corte di Cassazione, allineandosi al costante orientamento della giurisprudenza e della dottrina, hanno correttamente ritenuto che la contestazione formulata a carico del lavoratore, essendo stata ingiustificatamente tardiva, dovesse essere ritenuta illegittima.

Le decisioni, supportate da un'ampia e dettagliata motivazione, devono ritenersi ineccepibili.

CARLO DORE

(6) Cfr. Cass., 7 novembre 2003, n. 16754.

CARLO DORE

92

*INFRAZIONI DISCIPLINARI
E TEMPESTIVITÀ DELLE CONTESTAZIONI*

(estratto da)

**RIVISTA
GIURIDICA
SARDA**

1-2011
Anno XXVI

Gennaio-Aprile – Pubblicazione quadrimestrale

EDIZIONI AV