

CASSAZIONE, Sez. lav., 8 gennaio 2001, n. 150 - TREZZA *Pres.* - BALLETTI *Est.* - FRAZZINI *P.M.* (concl. diff.) - Salatta (avv. Marengo, Menghini) c. Caralt-Concessionaria della Riscossione dei Tributi per la Provincia di Alessandria s.p.a. (avv. Taverna, Romanelli).

*Cassa, con parziale rinvio, T. Alessandria 12 aprile 1999.*

**Provvedimenti disciplinari - Procedimento - Immediatezza - Ritardo ingiustificato di oltre tre anni nella contestazione - Illegittimità del provvedimento.**

*È illegittima la sanzione disciplinare, ivi compreso il licenziamento per giusta causa, irrogata in spregio al principio dell'immediatezza della contestazione del fatto di cui agli artt. 7 St. lav. e 2119 c.c., con conseguente diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro (nel caso, il ritardo era stato abnorme, avendo avuto una durata di oltre tre anni senza adeguata giustificazione). (1)*

*Omissis.* — MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis.* — II. Il ricorso si appalesa fondato relativamente al motivo con cui è stata censurata la sentenza del Tribunale di Alessandria per avere ritenuto che il licenziamento *de quo* fosse stato tempestivamente intimato.

Nell'ambito del procedimento disciplinare regolato dall'art. 7 della l. n. 300/1970 è da rilevarsi — in linea generale — che la contestazione deve avvenire in immediata connessione temporale con il fatto, con la precisazione che il requisito dell'immediatezza ha da essere interpretato con ragionevole elasticità, ma, co-

**(1) Ancora su principio di immediatezza e sanzioni disciplinari: il licenziamento per giusta causa.**

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione torna sul tema dell'« immediatezza » (o « tempestività ») nella contestazione delle sanzioni disciplinari quale elemento essenziale alla loro legittimità ai sensi dell'art. 7 St. lav. (per tutte Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, *LG*, 1996, 4, 336), eventualmente verificabile anche d'ufficio dal giudice, in specie nel caso di recesso per giusta causa (Cass. 2 luglio 1992, n. 8121, *DPL*, 1992, 38, 2612; Cass. 21 novembre 1986, n. 6866, *GC*, 1987, I, 1177; *contra*, circa l'impossibilità per il giudice di modificare d'ufficio una sanzione disciplinare, Cass. 25 maggio 1995, n. 5753, *LG*, 1996, 2, 161).

Il caso concreto, in verità, si riferisce, e in ciò risiede l'interesse alla pronunzia, a un licenziamento per giusta causa intimato, a dire del ricorrente, in modo intempestivo, con « grave danno per la difesa del lavoratore », e dunque contrario a quell'orientamento giurisprudenziale secondo il quale agli accertamenti e alla contestazione disciplinare deve applicarsi piuttosto rigidamente il suddetto principio di immediatezza. A tali atti datoriali, cioè, non « debbono essere frapposti indugi » (tale rigorosa terminologia è tratta dalla decisione in commento da Cass. 2 luglio 1992, n. 8121, *DPL*, 1991, 38, 2612) anche al fine di garantire al lavoratore « un'efficace giustificazione » e di rendere possibile « una graduazione della sanzione in proporzione al singolo addebito di volta in volta accertato ».

R I D L, 2001, II

munque, in maniera da evitare che il datore di lavoro possa ritardare la contestazione in modo da rendere difficile la difesa da parte del lavoratore (cfr. Cass. n. 5423/1989; Cass. n. 3845/1987); in particolare, nel licenziamento per motivi disciplinari, il difetto di immediatezza della contestazione pone in evidenza la carenza di uno dei requisiti prescritti dalla legge per intimare il licenziamento per giusta causa, *id est* la concreta assenza di un fatto « che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto » secondo la formulazione dell'art. 2119 c.c.

Emergono subito, da queste prime osservazioni riferite al caso specifico, almeno un paio di aspetti controversi: la rilevanza degli inadempimenti, non immediatamente contestati, ma successivamente utilizzati al fine della contestazione e dell'inflizione di una sanzione disciplinare; l'inclusione, tra le sanzioni disciplinari in questione, non solo del licenziamento per giusta causa (come nel caso di specie, e considerando che in tale ipotesi il requisito dell'immediatezza appare intrinseco alla fattispecie di recesso « straordinario » ed alla gravità del fatto secondo la nozione legale di cui all'art. 2119 c.c.; sul punto, MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Milano, 1962; per P. Milano 31 maggio 1999, *OGL*, 1999, I, 465, il requisito dell'immediatezza costituisce elemento essenziale per la configurabilità della nozione legale di giusta causa; in tema v. la giurisprudenza cit. *infra* e Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, cit.; ma v. anche Cass. 12 novembre 1993, n. 11180, *LG*, 1994, 2, 179, circa l'onere del datore di lavoro di dimostrare le ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto addebitato al dipendente e la sindacabilità in sede di legittimità dell'immediatezza della contestazione nei limiti della logicità e congruità delle ragioni indicate dal giudice *a quo*, e Cass. 6 ottobre 1993, n. 9894, *LG*, 1993, 90, ove non si ritiene costituisca violazione del principio di immediatezza il fatto che il ritardo sia dipeso dall'omesso e tempestivo riferimento dei fatti da parte dei superiori gerarchici del lavoratore all'organo titolare del potere disciplinare nella fattispecie concreta, sulla base, cioè, di una concezione « unitaria » dell'impresa), ma altresì del licenziamento per giustificato motivo, anch'esso idoneo a determinare l'estinzione del rapporto, in virtù di un più generale ed effettivo principio del contraddittorio tra le parti del rapporto di lavoro (v. Cass. 23 agosto 2000, n. 11038, *LPO*, 2000, 2089 e *OGL*, 2000, 782, ove pure si sottolinea la rilevanza della distanza temporale tra la data dei fatti e quella del provvedimento di recesso per giusta causa e/o giustificato motivo, nella specie due anni).

E in effetti, quanto al requisito della tempestività della contestazione dei fatti poi portati a fondamento di un successivo provvedimento disciplinare, si può dire raggiunta, in giurisprudenza, una conclusione ormai unanime, secondo la quale tale elemento, pur essenziale alla legittimità della fattispecie di recesso *ex art. 7 St. lav.*, va poi interpretato e valutato dal giudice secondo un criterio di « relatività » o « ragionevolezza » (T. Milano 14 febbraio 1998, *LG*, 9, 797 e ivi nota di richiami), in relazione, tra l'altro, alla complessità delle indagini necessarie e soprattutto alla finalità precipua di garantire al lavoratore un'adeguata difesa (così da ultimo Cass. 22 aprile 2000, n. 5308, mass.; già Cass. 10 maggio 1995, n. 5093, *LG*, 1996, 1, 82; Cass. 24 novembre 1994, n. 9961, *LG*, 1995, 3, 301, con riguardo all'esigenza di far svolgere una perizia grafica utile all'accertamento del fatto imputato; *amplius* sul diritto di difesa, con particolare riguardo al licenziamento disciplinare, D'ONGHIA, *Il licenziamento disciplinare*, in CARINCI (dir. da), *Diritto del lavoro*, vol. III; e in generale PAPALEONI, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore*, Napoli, 1996, 231 ss., 278 ss., e 309 ss.), ma anche, sul versante opposto, al possibile intervallo di tempo necessario per l'accertamento e

R I D L, 2001, II

Il principio dell'immediatezza e della tempestività riguarda, ad un tempo, sia la contestazione degli addebiti sia l'irrogazione della sanzione e trova il suo fondamento nell'art. 7 cit. (terzo e quarto comma), che riconosce al lavoratore incolpato il diritto di difesa: che deve essere garantito nella sua effettività, soprattutto, nel senso di una contestazione ad immediato ridosso dei fatti contestati, sì da poter consentire al lavoratore l'allestimento del materiale difensivo (documentazione, testimonianze, ecc.) per contrastare nel modo più efficace il contenuto delle

la valutazione dei fatti, specie nel caso, già rilevato, in cui il comportamento del lavoratore consista in una serie di fatti convergenti in un'unica condotta (Cass. 13 aprile 2000, n. 4790, *mass.*; Cass. 1° febbraio 1996, n. 884, *LG*, 1996, 7, 597, con ampia nota di richiami, ove si riferisce la tempestività della contestazione alla somma di comportamenti successivi e dunque all'episodio che determina il superamento del limite oltre il quale si giustifica il licenziamento; *contra*, ci pare, T. Milano 26 novembre 1993, *LG*, 1994, 4, 387, che richiede la contestazione immediata delle singole condotte disciplinarmente rilevanti); così come sembra rilevare non tanto la distanza temporale fra il verificarsi dell'infrazione e il momento della contestazione quanto la tempestività della reazione del datore di lavoro rispetto alla cognizione dell'infrazione, in quanto parametro di valutazione della correttezza dell'esercizio del potere disciplinare (Cass. 15 ottobre 1998, n. 10204, *q. Riv.*, 1999, II, 826). Nello stesso senso può essere ricordato quell'orientamento giurisprudenziale secondo il quale, specie nell'ipotesi di licenziamento disciplinare in tronco, il principio di immediatezza è fatto salvo anche laddove si siano resi necessari complessi accertamenti ispettivi, e adottandosi nel contempo un provvedimento di sospensione cautelare escludente qualunque ipotesi di acquiescenza del datore di lavoro (così Cass. 27 giugno 1994, n. 6171, *LG*, 1994, 1293; *contra*, parzialmente, Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, *cit.*; con riguardo ad un licenziamento con preavviso, e P. Milano 5 ottobre 1994, *LG*, 1995, 1, 69, relativa al decorso di quasi un anno dal superamento del periodo di comporto quale causa ipotizzata — ma non « immediatamente contestata » — di risoluzione del rapporto; sul punto della sospensione cautelare v. già, e per tutte, Cass. 27 giugno 1985, n. 258, relativamente alla natura « propedeutica » della stessa rispetto al procedimento disciplinare cui si riferisce).

Il datore di lavoro, per altro verso, appare rispettoso del principio di tempestività anche solo laddove manifesti (comunque) una « permanente volontà di irrogare eventualmente la sanzione espulsiva » (Cass. 23 giugno 1999, n. 6408, *mass.*), e altresì nel caso in cui il licenziamento, viziato per motivi di forma e dunque annullato giudizialmente, venga reiterato ritualmente in un momento successivo (*ibidem*; ma v. anche Cass. 25 maggio 1995, n. 5753, *cit.*). Qualcuno, tuttavia, ha chiarito che la relatività del requisito dell'immediatezza o tempestività richiesto presuppone comunque « una sufficiente immediatezza tra infrazione e contestazione »; onde la sanzione del licenziamento irrogata con grave e ingiustificato ritardo può far sorgere « il legittimo sospetto di un abuso di quella posizione di supremazia (...) ma nel rispetto dei rigorosissimi limiti fissati dall'art. 7 St.lav. » (già P. Milano 30 giugno 1995, *D&L*, 1995, 1045).

Inoltre, talora è emerso, quale ulteriore elemento di complessità, il nesso tra tale principio di immediatezza (della contestazione) e l'effettiva esecuzione della sanzione ritualmente deliberata. L'art. 7 St. lav., invero, non sembra porre alcun termine al fine dell'esecuzione effettiva della sanzione (così, testualmente, T. Milano 10 dicembre 1996, *LG*, 6, 511). Così come appare collegato alla materia qui

R I D L, 2001, II

accuse rivoltegli dal datore di lavoro — tutto ciò senza considerare il giusto « affidamento » del prestatore, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto « incriminabile » possa non avere rivestito una connotazione « disciplinare », dato che l'esercizio del potere disciplinare non è, per il datore di lavoro, un obbligo, bensì una facoltà —.

A questo si aggiunge quanto viene riconosciuto dalla dottrina (ed estendendo le conclusioni alle quali essa perviene) sulla necessità di usare — quale chiave di

---

discussa il tema del carattere tassativo o no del termine di cinque giorni fissato dal medesimo art. 7, quinto comma, St. lav. (Cass. 22 aprile 1998, n. 3498, *LG*, 11, 903, con nota critica di ZAVALLONI, che in verità si pone quale netto *révirement* rispetto a precedenti decisioni, addirittura a Sezioni Unite, precisamente n. 3965 e n. 3966 del 1994, *GC*, 1994, I, 1708), potendosene riaffermare la natura dilatoria, tassativa e inderogabile.

A ciò si aggiunga che spesso è la stessa contrattazione collettiva a fissare un termine finale per l'irrogazione del licenziamento disciplinare, con conseguente decadenza dal potere disciplinare e invalidità del provvedimento nel caso esso sia solo adottato e non giunto a conoscenza del destinatario entro tale termine (cfr. P. Napoli, Sez. Afragola, 27 aprile 1995, *D&L*, 1996, 228; P. Monza 24 ottobre 1995, *ibidem*, con riguardo al CCNL gomma e plastica; e Cass. 22 marzo 1995, n. 5642, *ivi*, 1995, 1047; più di recente T. Milano 29 ottobre 1999, *ivi*, 2000, 214, con specifico riguardo ad un licenziamento disciplinare). Il principio di immediatezza è inoltre espressamente richiamato dalle disposizioni collettive in tema di provvedimenti disciplinari, insieme ai « principi generali di diritto vigenti in materia » di contestualità e immodificabilità (cfr. di recente CCNL Associazione volontari italiani del sangue 17 maggio 1999, art. 35; CCNL Case di cura private (personale medico) 14 luglio 1999, art. 11).

La dottrina intervenuta sul punto ha confermato l'orientamento, definibile dunque più che consolidato, della giurisprudenza richiamata su più aspetti: il carattere dell'immediatezza va inteso in senso relativo, e tuttavia la *ratio* del principio va individuata non tanto nella possibilità di un'utile difesa da parte del lavoratore, bensì nella genuinità e serietà della volontà sanzionatoria del datore, al fine di impedire un uso distorto del potere disciplinare (D'ONGHIA, *Il licenziamento disciplinare*, cit., 324 e *ivi* ulteriori riferimenti dottrinali e giurisprudenziali); è possibile invece una contestazione « differita », nel caso, già richiamato, di più episodi valutati globalmente (ad es. Cass. 6 ottobre 1993, n. 9894, *q. Riv.*, 1994, II, 524; altri riferimenti in D'ONGHIA, *op. cit.*, 325).

Altro specifico filone interpretativo, infine, si è occupato del requisito dell'immediatezza con riguardo alla particolare ipotesi di pendenza di un procedimento penale, ed eventualmente dell'arresto del dipendente, ritenendo non sussistente la violazione del suddetto principio nel caso il datore di lavoro, pur consapevole della pendenza penale a carico del suo dipendente, abbia poi proceduto alla contestazione dell'addebito solo dopo il deposito della sentenza di condanna, richiamando a sostegno i fatti oggetto del giudizio penale (T. Roma 14 luglio 1999, *NGL*, 2000, 104; v. anche T. Roma 13 agosto 1999, *ibidem*, relativo ad un caso in cui lo stesso codice disciplinare prevedeva quale giusta causa di recesso il passaggio in giudicato della sentenza di condanna, rilevando così espressamente la data di pubblicazione della sentenza — questa volta — definitiva e non il momento della consumazione dei fatti; recisamente *contra*, invece, P. Milano 18 settembre 1998, *LG*, 1999, 6, 276, secondo la quale « viola il principio di tempestività della

lettura dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro (a cui l'ordinamento, vale evidenziarlo, ha riconosciuto la facoltà del tutto peculiare di irrogare « pene private » al prestatore di lavoro) — il principio della « buona fede » al fine di evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa (o rendendo difficile l'esercizio dello stesso) si pongano non solo come violazione della cennata norma di legge, ma anche quale trasgressione *in re ipsa* della buona fede [che è la matrice fondativa dei doveri sanciti dall'art. 7 cit. e, anche, dall'art. 2106 c.c. (relativamente alla « proporzionalità » delle sanzioni): norme poste dall'ordinamento per riequilibrare, *ex art. 3, cpv., Cost.*, la posizione delle parti impegnate nel rapporto di lavoro solo formalmente in situazione paritaria, in quanto, nella realtà effettuale, il lavoratore adempie alla prima obbligazione in posizione di subordinazione (*scilicet*, « soggezione ») rispetto alla controparte contrattuale].

Nella specie, l'affidamento legittimo del lavoratore — derivante, giova ribadirlo, dall'applicazione di specifica norma e del principio della buona fede — non può essere « deluso » (*vulgo*, posto nel nulla) da una tardiva contestazione disciplinare e tale vizio nel non corretto esercizio « di fatto » del potere determina, conseguentemente, una preclusione nel legittimo esercizio del medesimo potere datoriale e rende invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell'immediatezza.

In giurisprudenza, l'applicazione del cennato principio è stata « temperata » nel senso che l'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere intesa in un'accezione « relativa », essendo compatibile con un intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal prestatore (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 11095/1007).

Proprio l'estensione giudiziale dell'applicazione del principio dell'immediatezza « in senso relativo » ha molto spesso svuotato di efficacia il principio stesso, sicché siffatta applicazione ha finito per diventare una formula dissimulante un'arbitraria escogitazione giudiziale certamente incompatibile con la norma dell'art. 7 della l. n. 300/1970 e anche con l'esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo « buona fede ».

Con questo non si intende certo affermare che il principio dell'immediatezza debba essere applicato dal giudice entro un termine « perentorio », non indicato dalla legge, ma che la discrezionalità del giudice nel valutare il carattere della

---

contestazione dell'addebito il datore che, in pendenza di procedimento penale per fatti disciplinarmente rilevanti, rinvia la contestazione all'esito del processo penale », contravvenendosi così a un'esigenza di certezza nei riguardi dello svolgimento normale del rapporto di lavoro.

GAETANO ZILIO GRANDI  
*Associato*  
*di diritto del lavoro*  
*nell'Università « Ca' Foscari »*  
*di Venezia*

R I D L, 2001, II