



**14 aprile 2014**

IL POTERE DISCIPLINARE  
PROCEDIMENTO E SANZIONI CONSERVATIVE  
Rassegna giurisprudenziale aggiornata

## **A. PRINCIPIO DI TEMPESTIVITÀ ED IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE**

1. Con sentenza del 6 dicembre 2005 n. 26670, la Suprema Corte ha ribadito il proprio consolidato orientamento in tema di violazione del principio di tempestività del licenziamento. La pronuncia ha riguardo alle fattispecie in cui il datore di lavoro contesti l'addebito disciplinare ed irroghi la conseguente sanzione espulsiva solo a distanza di molto tempo dal momento in cui è venuto a conoscenza, attraverso la richiesta di rinvio a giudizio, della pendenza di un procedimento penale a carico del dipendente, confermando che la tempestività del licenziamento va valutata con riferimento al momento della conoscenza dei fatti contestati. Detto principio è applicabile anche in caso di procedimento penale a carico del dipendente di cui il datore di lavoro sia venuto a conoscenza in un secondo momento.
2. Con la sentenza n. 2580 del 2 febbraio 2009, i Giudici di legittimità hanno sottolineato che l'intervallo temporale fra l'intimazione del licenziamento disciplinare e il fatto contestato al lavoratore assume rilievo in quanto rivelatore di una mancanza di interesse del datore di lavoro all'esercizio della facoltà di recesso. Secondo gli stessi Giudici, da ciò conseguirebbe che, nonostante il differimento del licenziamento, la ritenuta incompatibilità degli addebiti con la prosecuzione del rapporto può essere desunta da misure cautelari (come la sospensione) adottate in detto intervallo dal datore di lavoro, giacché tali misure - specialmente se l'adozione di esse sia prevista dalla disciplina collettiva del rapporto - dimostrano la permanente volontà datoriale di irrogare (eventualmente) la sanzione del licenziamento, con la precisazione che il requisito della immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice di merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo.
3. In una controversia in tema di tardività del licenziamento rispetto ai termini dell'ordinario procedimento disciplinare, la Suprema Corte, rifacendosi al proprio consolidato orientamento, ha statuito, con sentenza n. 26390 del 3 novembre 2008, che, *"seppure non esista un obbligo o onere generale e incondizionato di ricevere comunicazioni scritte da chicchessia e in qualunque situazione, tuttavia deve ritenersi ingiustificato il rifiuto di un lavoratore subordinato di ricevere dal datore di lavoro o da suoi delegati comunicazioni anche formali nel posto di lavoro e durante l'orario di lavoro, in considerazione dello stretto vincolo contrattuale che lega le due parti. Ne consegue che, anche ai sensi dell'articolo 1335 c.c., il rifiuto del destinatario, nelle condizioni indicate, di ricevere un atto unilaterale recettizio a lui indirizzato comporta che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, in quanto regolarmente giunta a quello che in quel momento era l'indirizzo del destinatario"*.
4. Ricordando l'orientamento ormai consolidato in tema, la Corte di Cassazione con sentenza del 27 novembre 2012, n. 21017, ha ribadito che il rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera di contestazione di addebito disciplinare deve ritenersi equivalente alla avvenuta comunicazione non potendo il comportamento del lavoratore risolversi a danno del datore di lavoro che, in ossequio agli obblighi di legge, ha adempiuto all'obbligo di contestazione di cui all'art. 7 St. Lav. (*idem*, sentenza n. 7390 del 25 marzo 2013).
5. Con la sentenza n. 24329 del 18 novembre 2009, i Giudici di legittimità hanno evidenziato che, in tema di licenziamento disciplinare, non viola il principio dell'immediatezza la contestazione che scatta dopo il decorso di un intervallo di tempo più o meno lungo dagli episodi addebitati. Secondo gli stessi Giudici vi sono infatti situazioni, in cui l'accertamento e la valutazione dei fatti non si possono esaurire in pochi giorni; così come ci sono aziende che hanno una struttura organizzativa tanto

complessa da far ritardare il provvedimento di recesso. In ogni caso il *dies a quo* dell'intervallo di tempo decorre da quando il datore apprende concretamente i fatti e non da quando astrattamente avrebbe potuto conoscerli.

6. Con la sentenza n. 28448 del 28 novembre 2008, la Corte di Cassazione, con riferimento alla regola della tempestività delle contestazioni disciplinari, ha affermato che il rispetto o meno della regola (art.7, co. 2, St. Lav.) della tempestività va valutato al momento in cui i fatti da contestare al lavoratore appaiono sufficientemente e ragionevolmente delineati così da consentire, da un lato, al datore di lavoro di promuovere il procedimento disciplinare una volta acquisiti elementi di fatto della vicenda, e dall'altro, di permettere al lavoratore un rapido avvio del procedimento a tutela dell'integrità delle proprie difese e per evitare il protrarsi della situazione di incertezza in ordine alla sorte del rapporto di lavoro. Nella specie, la Corte ha ritenuto che l'azienda avesse violato il principio della immediatezza e della tempestività della contestazione atteso che dal momento del ragionevole accertamento dei fatti, la contestazione era stata formulata con cinque anni di ritardo senza alcuna giustificazione oggettiva.
7. In tema di immediatezza della contestazione disciplinare, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 24769 del 25 novembre 2009, ha ribadito che, in caso di intervenuta sospensione cautelare di un lavoratore sottoposto a procedimento penale, la definitiva contestazione disciplinare ed il licenziamento per i relativi fatti possono essere differiti in relazione alla pendenza del procedimento stesso.
8. Con ordinanza n. 25318 del 1° dicembre 2009, la Corte di Cassazione ha affermato che, a fronte dell'avvenuto accertamento dei fatti da parte del datore di lavoro mediante i propri ispettori ed una accurata istruttoria interna senza l'adozione della sospensione cautelare nei confronti della lavoratrice, non può considerarsi tempestiva la contestazione dell'addebito mossa alla stessa laddove quest'ultima sia intervenuta ad anni di distanza, tanto più che lo stesso datore di lavoro all'esito dell'istruttoria si era limitato a comunicare la notizia *criminis* all'autorità giudiziaria senza, tuttavia, avere espresso alcuna formale riserva di formulare una contestazione disciplinare all'esito del procedimento penale o di ulteriori accertamenti.
9. Con sentenza n. 3058 dell'8 febbraio 2013, la Corte di Cassazione ha ribadito il consolidato principio per cui l'immediatezza della contestazione disciplinare (nel caso di specie, derivante da una gestione superficiale e spregiudicata da parte di un responsabile di una filiale di una banca e consistita, ad esempio, in movimentazioni di conti correnti non giustificate alla luce del fatturato o del reddito del beneficiario, giri di assegni con sconfinamento dell'affidamento concesso, ecc.) deve essere valutata in termini relativi, tenendo conto della situazione concreta e dei motivi oggettivi che possano aver giustificato il prolungamento delle indagini accertative da parte del datore di lavoro, avuto anche riguardo al momento in cui quest'ultimo possa ragionevolmente essere venuto a conoscenza del fatto contestato al lavoratore. Nel caso di specie, inoltre, l'elevato numero di infrazioni acclarate aveva richiesto approfondite verifiche da parte del datore di lavoro che, in ogni caso, non era stato in alcun modo acquiescente, visto che aveva provveduto a sospendere il lavoratore interessato solo pochi giorni dopo il termine dell'accertamento disposto in azienda. Infine, nella stessa sentenza, la Suprema Corte ha riconosciuto la legittimità dell'operato della azienda che aveva disposto il licenziamento dopo aver invitato il lavoratore a partecipare a diverse audizioni, fissate ad una certa distanza temporale l'una dall'altra, al fine di permettergli di esercitare i suoi diritti di difesa e questi non vi aveva partecipato per asseriti motivi di salute. Secondo quanto accertato in sede di merito, la malattia denunciata (stato depressivo) dal lavoratore non era da ritenersi tale da impedirgli fisicamente di partecipare al colloquio, né, eventualmente, di *"ragguagliare adeguatamente il rappresentante sindacale sulle giustificazioni da fornire riguardo ai fatti contestati"*.

10. In tema di licenziamento disciplinare, con sentenza del 22 gennaio 2013 n. 1455, la Corte di Cassazione, confermando la decisione dei giudici di appello, ha affermato che il datore di lavoro può avvalersi di fatti risalenti a oltre due anni prima del provvedimento espulsivo nonché di procedimenti disciplinari ormai estinti, laddove gli stessi consentano una valutazione complessiva del comportamento del lavoratore nell'ambito dell'intero rapporto di lavoro.
11. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6716 del 18 marzo 2013, ha sancito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore quando la contestazione disciplinare avvenga oltre i termini previsti dal contratto collettivo (nella specie, dopo 30 giorni dal fatto contestato), salvo che il datore di lavoro non provi che il numero dei dipendenti, la complessità della struttura aziendale o dell'addebito (elementi questi che, nella specie, non ricorrevano) non abbiano giustificato il prolungamento di detti termini perentori.
12. Con sentenza n. 27390 del 6 dicembre 2013, la Corte di Cassazione ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui l'immediatezza della contestazione disciplinare rappresenta l'elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, sia nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa che in quella di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in quanto il lungo lasso temporale intercorrente tra la cognizione dell'evento ed il provvedimento espulsivo indurrebbe ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento, ritenendo la condotta del lavoratore non grave o comunque non meritevole della sanzione espulsiva.
13. Il datore di lavoro, quando ha sufficienti elementi per contestare l'addebito, deve farlo al fine di rispettare il canone di tempestività e non può aspettare l'esito del procedimento penale; può semmai sospendere il procedimento disciplinare in attesa dell'esito del procedimento penale (nel caso di specie, il datore di lavoro, pur essendo a conoscenza della definizione del giudizio penale a carico del dipendente con l'applicazione della pena su richiesta, aveva proceduto all'apertura del procedimento disciplinare oltre 2 anni dopo l'accertamento dei fatti: un lasso di tempo questo non compatibile con il rispetto del principio di tempestività della contestazione dell'addebito) (Cass., 23 gennaio 2013, n. 1558).
14. La Suprema Corte, con sentenza del 28 novembre 2013 n. 26655, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore, rappresentante sindacale, che aveva bloccato l'accesso dei mezzi aziendali allo stabilimento, poiché il provvedimento espulsivo risultava adottato a distanza di diciotto giorni dalla data in cui l'azienda aveva accertato che il lavoratore non era titolare di alcuna delega ad organizzare scioperi per conto della confederazione sindacale, avendo ritenuto che il decorso di tale periodo era in contrasto con il principio della immediatezza e tempestività della contestazione che caratterizza l'esercizio del potere disciplinare datoriale.
15. Con sentenza n. 5665 del 7 marzo 2013, la Suprema Corte ha ribadito che, nel licenziamento per motivi disciplinari, il principio dell'immediatezza della contestazione e della tempestività del recesso datoriale devono essere intesi in senso relativo, potendo in concreto sussistere in un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa giustifichi il ritardo nel provvedimento.
16. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4724 del 27 febbraio 2014, ha giudicato illegittimo un licenziamento per violazione del principio di immediatezza della contestazione a seguito del decorso di un periodo di oltre tre mesi tra la data di accertamento dei fatti di rilevanza disciplinare imputabili al lavoratore e la data di consegna a quest'ultimo della contestazione disciplinare. Tale lasso temporale, infatti, non avrebbe potuto ritenersi idoneo a garantire un'efficace esplicazione del diritto di difesa dell'interessato, in considerazione dell'epoca risalente di commissione dei fatti addebitati.

Nella stessa sentenza, la Suprema Corte ha, in particolare, 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 una adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e delle giustificazioni da lui fornite”*.

17. Secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, con sentenza n. 6715 del 21 marzo 2014, il ritardo di nove mesi per contestare una violazione disciplinare “appare del tutto ingiustificato anche a voler tener conto della complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, specie quando non occorre ulteriori indagini al fine di valutare adeguatamente la gravità della condotta posta in essere dal dipendente”.

## **B. PRINCIPIO DI SPECIFICITÀ ED IMMUTABILITÀ DELLA CONTESTAZIONE**

1. Con sentenza del 13 agosto 2009, n. 18283, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio generale, secondo cui *“per tutti i casi di assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro - quali sono sia le norme della L. n. 604 del 1966 sia quella di cui all'articolo 2110 c.c., comma 2, - vale la regola dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento; tale regola, infatti, ha carattere generale, operando come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, il quale vedrebbe altrimenti frustrata la possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente attuata e la validità dell'atto di recesso; principio questo affermato proprio con riferimento alla particolare fattispecie di licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia ex articolo 2110 c.c.”*.
2. Con sentenza n. 25069 del 7 novembre 2013, la Corte di Cassazione ha statuito che non può essere considerato generico il licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato qualora nella lettera di contestazione dell'addebito non venga indicato con esattezza il numero di volte in cui il dipendente ha fatto uso improprio di beni strumentali forniti dall'azienda per ragioni di servizio. Nella specie, la Corte d'Appello, confermando la sentenza di primo grado, aveva dichiarato la nullità del licenziamento intimato al dipendente di un'azienda farmaceutica che, durante l'orario di lavoro, utilizzava il computer per giocare ai videogames poiché nella lettera di contestazione dell'addebito non erano state riportate le singole partite giocate. Al contrario, la Corte di Cassazione ha ritenuto che il lavoratore sia *“in grado di approntare le proprie difese anche con la generica contestazione di utilizzare in continuazione, e non in episodi specifici isolati, il computer aziendale”* a fini di gioco e, pertanto, ha cassato la sentenza impugnata con rinvio al giudice del gravame.
3. Con sentenza n. 471 del 13 gennaio 2014, la Corte di Cassazione ha affermato che, ai fini della legittimità del licenziamento per scadenza del periodo di comporto, tale motivazione potrà essere adottata dal datore di lavoro non specificando le singole assenze senza per ciò violare il principio di immodificabilità della contestazione, con ciò riconoscendo la diversità sostanziale esistente tra la contestazione che precede il licenziamento disciplinare e la comunicazione di licenziamento per superamento del comporto. Al riguardo, la Suprema Corte ha puntualizzato come il *“licenziamento per superamento del periodo di comporto non sia equiparabile – anche per quanto riguarda la contestazione – al licenziamento disciplinare dal momento che, mentre quest'ultimo ha ad oggetto un addebito da contestare sul piano oggettivo e su quello soggettivo (colpa o dolo), il primo è relativo ad un condotta che attiene ad un fatto oggettivo e precisamente al mero computo delle assenze del lavoratore”*.
4. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15006 del 14 giugno 2013, ha affermato che costituisce onere del datore di lavoro che esercita il potere disciplinare quello di fornire nella contestazione dell'addebito l'indicazione degli elementi di fatto che consentano di individuare il significato univoco dell'addebito stesso, sicché tale contestazione deve concretarsi nell'attribuzione al lavoratore di fatti precisi, al fine di consentire a quest'ultimo una idonea e piena difesa. Nel caso in esame, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che l'errata indicazione del giorno in cui è stato commesso il fatto addebitato al dipendente non potesse essere considerato come una “negligenza trascurabile”, ma assume valore decisivo in quanto pregiudizievole per le difese del lavoratore, incentrate sulla prova che quest'ultimo non fosse presente sui luoghi dell'illecito posto alla base del licenziamento.
5. La contestazione dell'addebito ha lo scopo di fornire al lavoratore la possibilità di difendersi, sicché la specificità della contestazione sussiste quando sono fornite le indicazioni utili a individuare nella sua materialità il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato la sussistenza di infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri previsti dal codice civile (Cass., 15 luglio 2013, n. 17316).

### **C. PRINCIPIO DI PUBBLICITÀ E DI TASSATIVITÀ DEGLI ILLECITI**

1. La Suprema Corte, con ordinanza dell'11 giugno 2009 n. 13633, ha ribadito che *“la pubblicazione del codice disciplinare, necessaria in ogni caso al fine della validità delle sanzioni disciplinari conservative, non è necessaria al fine della validità del licenziamento disciplinare, qualora il licenziamento sia intimato per comportamenti che integrano una violazione della legge penale o comunque per comportamenti concretanti violazioni dei doveri fondamentali connessi ai rapporti di lavoro, mentre è necessaria qualora lo stesso licenziamento sia intimato per specifiche ipotesi giustificatrici del recesso previsto da normativa secondaria, collettiva o posta dal datore di lavoro”*.
2. Con sentenza n. 18169 del 10 agosto 2009, la Suprema Corte ha ribadito che i comportamenti del lavoratore che costituiscono gravi violazioni dei suoi doveri fondamentali quali atti di concorrenza sleale sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto.
3. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 20270 del 18 settembre 2009, ha ribadito che, in tema di sanzioni disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro, il principio di tassatività degli illeciti non può essere inteso nel senso rigoroso imposto per gli illeciti penali ex art. 25, comma II, Cost. dovendosi, invece, distinguere tra gli illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale, per lo più ignote alla collettività e, quindi, conoscibili solo se espressamente previste ed inserite, perciò, nel c.d. codice disciplinare da affiggere ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/70, e quelli costituiti da comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori, per i quali non è necessaria la specifica inclusione nello stesso codice disciplinare, poiché in questi ultimi casi, che possono legittimare il recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il potere sanzionatorio deriva direttamente dalla legge.
4. Sempre secondo la Suprema Corte, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali (Cass., 3 ottobre 2013, n. 22626).
5. Sempre in ordine a tale principio, è stato recentemente precisato che *“Anche relativamente alle sanzioni conservative – e non per le sole sanzioni espulsive – deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta”* (sentenza n. 7105 del 28 marzo 2014).

#### **D. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ**

1. Con sentenza n. 14586 del 22 giugno 2009, la Suprema Corte ha statuito che *“In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto di lavoro si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l’influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore, che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza”*. Secondo i Giudici di legittimità, spetta dunque al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva sulla base di una valutazione concreta della vicenda processuale, dell’elemento intenzionale nonché delle precedenti modalità di attuazione del rapporto.
2. I Giudici di legittimità, con sentenza n. 20846 del 29 settembre 2009, hanno confermato la decisione di merito che aveva dichiarato l’illegittimità del licenziamento di una lavoratrice, addetta alle pulizie di una mensa scolastica, rea di aver abbandonato il posto di lavoro. La sanzione espulsiva veniva considerata sproporzionata atteso che l’allontanamento era stato provocato da una tensione con la cuoca della scuola e che la lavoratrice aveva avvertito il datore tramite l’invio di un fax. Inoltre, dal comportamento contestato non erano derivati né rischi né pregiudizi per l’attività produttiva, a nulla valendo che il CCNL prevedesse per l’addebito ascritto la sanzione del licenziamento.
3. Con la sentenza n. 25308 del 1° dicembre 2009, la Corte di Cassazione ha statuito l’illegittimità del licenziamento per la non proporzionalità della sanzione atteso che il comportamento tenuto dal lavoratore, pur ritenuto tutt’altro che irreprensibile e senz’altro censurabile dal punto di vista della deontologia professionale, non risultava idoneo a giustificare il licenziamento non essendo di gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto e ledere il vincolo fiduciario. Nella specie, relativa ad un dipendente di banca, alcuni addebiti contestati erano risultati infondati, mentre altri, pur denotando scorrettezza e disinvoltura nell’espletamento della propria attività lavorativa (utilizzo clandestino di una password di una collega per una procedura di compravendita titoli, operazioni di sportello ed incasso assegni di clienti non conformi alla procedura standard), non erano di gravità tale da giustificare il licenziamento.
4. In tema di proporzionalità del licenziamento individuale, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 20272 del 18 settembre 2009, dopo avere evidenziato la completa valutazione delle risultanze probatorie operata dai giudici di merito, ha rigettato il ricorso del lavoratore licenziato dalla propria azienda dopo avere posto in essere delle molestie sessuali ai danni di una collega, affermando che *“è di tutta evidenza come le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l’obbligo di tutela a carico del datore di Lavoro ai sensi dell’articolo 2087 c.c. sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare ed avendo il datore di lavoro in ogni caso l’obbligo di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche il licenziamento dell’autore delle molestie sessuali minando un tale illecito disciplinare fortemente l’elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro e rendendo dunque proporzionata la sanzione del licenziamento in tronco dell’autore di una tale violazione”*. Peraltro, nella fattispecie in esame, ha assunto particolare rilevanza la circostanza per cui le molestie sessuali erano state compiute durante l’orario di lavoro, nel corso del turno di notte, da un lavoratore sovraordinato (capo squadra), provocando nella vittima una profonda lacerazione dello stato psico-fisico con ripercussioni anche in ambito familiare.

5. Con ordinanza n. 2766 del 28 gennaio 2013, adottata in applicazione del nuovo rito introdotto dalla Legge n. 92/2012 (cd. *Riforma Fornero*), il Tribunale di Milano ha dichiarato illegittimo il licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente che, nello svolgimento delle sue mansioni di autista, si era reso responsabile, alla guida di un automezzo di proprietà aziendale, di una condotta non conforme alle ordinarie regole di prudenza, ma comunque non talmente grave, anche in relazione alle previsioni del contratto collettivo di riferimento, da giustificare il licenziamento in tronco. Nel caso di specie, pertanto, il Giudice ha ritenuto non proporzionata la sanzione espulsiva irrogata ed ha, quindi, disposto la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, co. 42, L. n. 92/2012, condannando altresì l'azienda a risarcire il danno cagionato al lavoratore mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.
6. Con sentenza del 1° dicembre 2009, n. 25306, la Corte di Cassazione, riaffermando un principio consolidato in materia di licenziamento disciplinare, ha statuito che “il datore di lavoro” nell’irrogazione della sanzione “*deve tenere conto della gravità della condotta addebitata al dipendente, da valutarsi questa, non soltanto nella sua oggettività, ma anche con riferimento all’elemento soggettivo che può assumere i connotati sia del dolo che della colpa, al fine di parametrare la singola sanzione al grado di illiceità della infrazione alla stregua del principio di proporzionalità, essendo possibile solo all’esito di tale iter conoscitivo decidere sulla configurabilità della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento e quindi sulla legittimità o meno dello stesso*”.
7. In materia di proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione adottata, con sentenza dell’11 febbraio 2013 n. 3179 la Corte di Cassazione, confermando la decisione dei giudici di appello, ha ritenuto sproporzionata la sanzione del licenziamento disciplinare intimato nei confronti del dipendente che, ottenuto un permesso per recarsi in altro ufficio, si era allontanato dal luogo di lavoro per tre ore. In particolare, la Suprema Corte, nella valutazione della gravità dell’addebito, ha considerato l’oggettiva entità della durata della mancata prestazione lavorativa e dell’assenza che, peraltro, era stata autorizzata, la mancanza di un comportamento fraudolento, la posizione lavorativa del dipendente, non richiedente un particolare grado di fiducia ed affidamento, nonché la mancanza di disagi o disfunzioni nell’ambito dell’organizzazione aziendale a seguito dell’assenza del lavoratore.
8. In tema di licenziamento per giusta causa, con sentenza del 28 febbraio 2013 n. 5006, la Corte di Cassazione, uniformandosi al consolidato principio giurisprudenziale, ha affermato che, ai fini del giudizio di proporzionalità tra fatti addebitati e sanzione adottata, i giudici di merito avevano correttamente deciso nel dare rilievo all’assenza di precedenti disciplinari del lavoratore, alla non gravità dei comportamenti contestati, al sovraccarico lavorativo oggettivamente aggravato dalla lentezze dei sistemi operativi, all’assenza di volontà di arrecare nocimento al datore di lavoro, alla mancanza di vantaggi personali nonché all’intento di semplificare il lavoro per far fronte alla massa di lavoro. In questo modo, secondo la Corte, i giudici di merito hanno tenuto correttamente conto degli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del rapporto di lavoro, nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, dei motivi e dell’intensità dell’elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto.
9. La Suprema Corte, con la sentenza n. 5280 del 4 marzo 2013, ha statuito che il giudice di merito ha l’obbligo di valutare la gravità della sanzione inflitta rispetto all’addebito contestato al lavoratore, nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando il CCNL di settore preveda che il comportamento del lavoratore giustifichi il recesso datoriale. Nel caso di specie, in cui il dipendente aveva avuto un alterco con un collega con successivo scontro fisico, la Corte d’Appello di Firenze si era limitata ad accertare il verificarsi dell’ipotesi prevista dall’articolo 221 del CCNL “per

i dipendenti da azienda del terziario, distribuzione e servizi del 2 luglio 2004”, applicabile nella specie, secondo cui al “*diverbio litigioso seguito da vie di fatto fra dipendenti in servizio con nocumento o turbativa al normale esercizio dell’attività aziendale*” consegue il licenziamento per giusta causa. In ragione di ciò, la Corte di Cassazione ha giudicato errata la decisione del giudice di II grado in quanto non aveva appurato come nella fattispecie si fosse arrivati alla colluttazione onde stabilire se vi era stato un consensuale passaggio alle vie di fatto ovvero se il lavoratore si fosse difeso dall’altrui aggressione.

10. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26397 del 26 novembre 2013, ha dichiarato l’illegittimità del licenziamento del dipendente per avere installato nel computer aziendale un programma per scaricare gratuitamente la musica e per aver negato, una volta convocato dall’azienda, l’esistenza di tale circostanza. Secondo i Giudici di legittimità, la sanzione espulsiva era sproporzionata rispetto ai fatti commessi atteso che sia il CCNL che le regole di policy aziendale evidenziavano come il recesso datoriale non fosse una conseguenza obbligata della generica installazione e di un improprio uso di un programma, ma una possibile conseguenza, evidentemente da integrare con ulteriori elementi di colpa che ne delineassero la effettiva gravità, ovvero con la prova, da parte dell’azienda, di avere subito danni direttamente collegabili all’illecito commesso.
11. Con sentenza del 20 marzo 2013, il Tribunale di Milano si è pronunciato in tema di legittimità del licenziamento disciplinare per la proporzionalità del provvedimento adottato statuendo che, nel giudizio inerente tale aspetto, rileva l’esistenza di precedenti disciplinari, l’apprezzamento aziendale nei confronti del proprio dipendente, valutabile sulla base della carriera dallo stesso svolta, l’apprezzamento di terzi (clienti, etc.) nei confronti del dipendente e l’espressa ricomprensione delle condotte ascritte al lavoratore tra le ipotesi in CCNL giustificanti sanzioni conservative. Nel caso di specie, è stata dichiarata l’illegittimità, per violazione del principio di proporzionalità, del licenziamento intimato ad un dipendente avente funzioni di coordinamento del personale al quale erano addebitati comportamenti poco corretti nei confronti delle colleghe, e ciò per l’assenza di precedenti disciplinari e per il manifestato apprezzamento nei confronti del dipendente da parte di terzi e della stessa società, in quanto pochi anni prima il lavoratore licenziato aveva ottenuto una promozione al ruolo di coordinamento.
12. Secondo quanto deciso dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1813 del 28 gennaio 2013, costituisce giusta causa di licenziamento lo svolgimento, da parte del dipendente, anche durante l’orario di lavoro, di attività consistente nell’effettuazione di accessi alla rete web mediante l’utilizzo di strumenti aziendali per scopi estranei all’azienda, in favore di terzi e con impegno personale parallelo a quello lavorativo. Nel caso di specie, peraltro, la Corte ha ritenuto a maggior ragione sussistente la giusta causa di licenziamento in funzione del particolare ruolo ricoperto in azienda dal dipendente (che era responsabile dei sistemi informativi, nonché responsabile dei trattamenti di manutenzione delle apparecchiature hardware e software installate in azienda), che aveva come presupposto necessario la sussistenza di un forte vincolo fiduciario, nonché in ragione dell’esistenza di precedenti disciplinari dello stesso.
13. Con sentenza n. 22394 del 1 ottobre 2013, la Corte di Cassazione ha statuito la legittimità del licenziamento di un dipendente che, dapprima allontanatosi senza giustificato motivo dal posto di lavoro, si era messo in malattia non appena appurato che sarebbe stato attivato un procedimento disciplinare nei suoi confronti. Secondo la Corte, il disvalore sociale della condotta tenuta dal dipendente risultava piuttosto elevato, in quanto esso atteneva al nucleo essenziale della prestazione lavorativa anche e, soprattutto, in considerazione delle modalità attuative rappresentate dal tentato raggirio dei superiori e dalla violazione delle norme a tutela dello stato di malattia dei lavoratori. In particolare, la Corte ha precisato che la gravità della condotta era rappresentata, non solo dall’allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, ma anche dal comportamento fraudolento del

dipendente in danno dei suoi superiori nel tentativo di neutralizzare gli effetti del provvedimento sanzionatorio.

14. Con sentenza n. 16986 del 9 luglio 2013, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato nei confronti di una lavoratrice che aveva istigato i colleghi all'insubordinazione nei confronti dei loro superiori nonché con tono minaccioso e violenza sui beni aziendali. In particolare, la Corte ha chiarito che il giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto all'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tale inadempimento essere valutato, in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.
15. Con sentenza n. 24586 del 31 ottobre 2013, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo un licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore che aveva inviato ad una serie di soggetti, estranei al rapporto di lavoro, una comunicazione relativa alla situazione di presunto conflitto di interessi in cui si sarebbe trovato il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda datrice di lavoro. Infatti, nella fase di merito era stato accertato che tale comunicazione, seppur costituisse uno strumento da "ritenersi improprio e non corretto", non conteneva "in sé alcun valore denigratorio"; conseguentemente, la sanzione espulsiva, in concreto adottata, "*appariva sproporzionata ed incongrua rispetto alla condotta*" contestata.
16. Con sentenza n. 21203 del 17 settembre 2013, la Suprema Corte di Cassazione, pronunciandosi in tema di legittimità del licenziamento per giusta causa, ha statuito che la condotta consistente nelle ripetute e prolungate assenze dal servizio durante l'orario di lavoro per fini ludici e di svago è idonea a configurare la giusta causa di licenziamento ex art. 2119 cod. civ. comportando il venir meno del vincolo fiduciario. Nel caso di specie, il lavoratore licenziato aveva fatto ricorso a timbrature false dell'orario di entrata al lavoro, si era allontanato ingiustificatamente dal luogo di lavoro per recarsi ad un circolo sportivo a giocare a tennis o a praticare il canottaggio, aveva visitato concessionarie d'auto e si era allontanato dal lavoro in compagnia di estranei, senza più farvi ritorno.
17. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6971 del 20 marzo 2013, ha dichiarato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che era risultato assente ingiustificato per dieci giorni, poiché la circostanza legittimante la mancata presenza in servizio è stata allegata dal lavoratore soltanto nel corso del giudizio e motivata con l'impossibilità di raggiungere la nuova sede di lavoro. In particolare, la Corte ha precisato che, affinché risulti integrato l'illecito disciplinare di assenza ingiustificata dal posto di lavoro, è sufficiente la mancanza di una comprovata giustificazione nel momento in cui il fatto viene contestato dal datore di lavoro; né l'illecito è escluso quando la prova della giustificazione, seppure possibile in precedenza, sia stata fornita dal dipendente licenziato solo nella fase processuale in cui ha impugnato il licenziamento.
18. Nell'ambito di una fattispecie in cui un lavoratore era stato licenziato per giusta causa per avere utilizzato impropriamente strumenti di lavoro aziendali (PC, reti informatiche aziendali e casella di posta elettronica), la Suprema Corte, con sentenza n. 6222 del 18 marzo 2014, ha ritenuto illegittima tale sanzione espulsiva dal momento che, rispetto alla fattispecie contestata, il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro prevedeva una sanzione conservativa.

## **E. PLURALITÀ DI INFRAZIONI E LORO VALUTAZIONE**

1. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1890 del 27 gennaio 2009, ha ribadito che, in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nel caso in cui al dipendente vengano contestati diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice del merito non deve esaminarli "atomisticamente", riconducendoli alle singole fattispecie previste da clausole contrattuali, ma deve valutare complessivamente la loro incidenza sulla base fiduciaria del rapporto di lavoro (*idem*, Cass., sentenza n. 6668 del 18 marzo 2009).
2. Con sentenza n. 24574 del 31 ottobre 2013, la Corte di Cassazione, richiamando sul punto il proprio orientamento consolidato, ha affermato che, laddove ad un lavoratore siano contestate più infrazioni, alcune delle quali risultino di per sé sole sufficienti a giustificare la sanzione irrogata, la legittimità del provvedimento sanzionatorio non deve intendersi inficiata dal fatto che talune, fra tali infrazioni, non risultino provate in giudizio, ben potendo essere individuati solo in alcune di esse i comportamenti giustificativi della sanzione espulsiva ai sensi dell'art. 2119 c.c. (nel caso di specie, erano stati contestati al lavoratore reiterati ritardi nell'ingresso e la frequente anticipazione dell'uscita dal luogo di lavoro, comportamenti questi peraltro ammessi dallo stesso lavoratore e documentalmente provati).

## **F. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCESSO PENALE**

1. La Corte di Cassazione, con sentenza del 20 maggio 2013 n. 12232, ha ribadito il principio secondo cui, ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare irrogato per un fatto astrattamente costituente reato, non rileva la valutazione penalistica del fatto, né la sua punibilità in sede penale, né la mancata attivazione del processo penale per il medesimo fatto addebitato, dovendosi effettuare una valutazione autonoma in ordine alla idoneità del fatto ad integrare gli estremi della giusta causa o giustificato motivo del recesso. Nella fattispecie in esame, il ricorrente aveva avuto un diverbio litigioso con un collega, senza però passare alle vie di fatto. La Corte di Cassazione, non condividendo la censura della Società, secondo cui l'atto intimidatorio del lavoratore costituiva il reato di minacce, ha precisato che l'apprezzamento della gravità del comportamento del dipendente, ai fini del giudizio sulla legittimità del licenziamento per giusta causa, deve essere compiuto alla stregua della ratio dell'art. 2119 c.c. e cioè tenendo conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro al lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione.
2. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 214 del 11 gennaio 2010, ha affermato, in relazione al termine di decorrenza del procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore (dipendente INAIL) a seguito di condanna penale con sentenza passata in giudicato, che questo decorra dalla data pubblicazione della sentenza. La Corte, tuttavia, precisa che la sentenza penale, ai fini della decorrenza del termine in esame è da ritenere pubblicata alla data di lettura del dispositivo in udienza nei soli casi in cui si proceda, altresì, in pari data alla redazione contestuale della motivazione, che viene parimenti letta in udienza. Mentre, nei casi in cui ciò non sia possibile - e la redazione della motivazione venga differita a data successiva - la pubblicazione coincide, ai fini della decorrenza del termine per l'inizio del procedimento disciplinare in esame, con la data di deposito della motivazione in cancelleria. Difatti, sottolinea la Corte, solo con tale adempimento viene a concretizzarsi la "esposizione dei motivi di fatto e di diritto su cui la decisione è fondata", che costituisce l'unico contenuto sul quale possono fondarsi le valutazioni che il datore è chiamato ad assumere in ordine all'esercizio dell'azione disciplinare.
3. Con sentenza n. 3912 del 18 febbraio 2013, la Corte Suprema di Cassazione, pronunciandosi in tema di giusta causa di licenziamento, ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore per il

solo fatto che aveva patteggiato una pena, se l'azienda non provi che quel determinato comportamento abbia leso il rapporto fiduciario. La Suprema Corte ha precisato che la sentenza di patteggiamento può essere equiparata ad una condanna ai fini disciplinari e che non esonera il datore di lavoro dall'indagine circa l'idoneità dei fatti a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il dipendente.

4. In tema, occorre ancora rilevare come, con sentenza del 30 gennaio 2013 n. 2168, la Suprema Corte di Cassazione abbia affermato che *“in sede civile può legittimamente attribuirsi piena efficacia probatoria alla sentenza di patteggiamento, atteso che in tal caso l'imputato non nega la propria responsabilità e accetta una determinata condanna, chiedendone o consentendone l'applicazione, il che sta univocamente a significare che il medesimo ha ritenuto di non contestare il fatto e la propria responsabilità, dovendo invece il giudice civile - nel caso in cui non intenda attribuire tale efficacia alla sentenza di patteggiamento - spiegare le ragioni per cui l'imputato avrebbe ammesso una sua insussistente responsabilità ed il giudice penale abbia prestato fede a tale ammissione”*. Nella specie, la Corte ha precisato che quando, come nel caso del contratto collettivo di lavoro dei dipendenti di Poste Italiane, le parti collettive abbiano previsto l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento nell'ipotesi di “condanna” del dipendente, è sufficiente che nei confronti del lavoratore sia stata pronunciata una sentenza di patteggiamento ex art. 444 cod. proc. pen., dovendo ritenersi che le parti contrattuali abbiano voluto - con tale previsione - dare rilievo anche al caso in cui l'imputato non nega la propria responsabilità ed esonera l'accusa dall'onere della relativa prova in cambio di una riduzione di pena.

#### **G. VIDEOSORVEGLIANZA E RILEVANZA DISCIPLINARE**

1. Con sentenza n. 4375 del 23 febbraio 2010, la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla illegittimità di un licenziamento disciplinare disposto a causa dell'utilizzo da parte di una lavoratrice del collegamento ad internet per uso personale durante l'orario d'ufficio, in violazione del regolamento aziendale. In concreto, il licenziamento è stato dichiarato illegittimo perché i comportamenti contestati alla dipendente erano stati rilevati, in violazione dell'art. 4, L. n. 300/1970, facendo ricorso a strumenti software (programma denominato “Superscout”) di rilevazione della navigazione su internet. L'installazione e l'utilizzazione di un programma informatico utile a monitorare gli accessi dei dipendenti a siti internet non erano, infatti, state autorizzate con accordo sindacale o dalla Direzione provinciale del lavoro. In assenza di tali autorizzazioni, i dati e le informazioni acquisite non avrebbero dovute essere utilizzate per elevare contestazioni disciplinari.