

## FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

### GLI APPROFONDIMENTI

#### N.1 DEL 07.09.201

### LE SANZIONI DISCIPLINARI

#### (nel settore privato)

##### 1 – Codice disciplinare.

Non possono essere validamente irrogate sanzioni disciplinari se, prima dell'infrazione, il datore di lavoro non abbia predisposto e pubblicizzato il codice disciplinare (contenente "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse" ex art. 7, comma 1, Stat. lav.). Il codice disciplinare, inoltre, deve "applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano" (art. 7, comma 1, Stat. lav.), altrimenti può essere predisposto unilateralmente dal datore di lavoro.

Quanto al contenuto del codice disciplinare, l'orientamento prevalente ritiene non necessaria un'analitica predeterminazione delle infrazioni e, in relazione alla loro gravità, delle sanzioni corrispondenti. E' sufficiente, invece, che la redazione del codice renda chiare le ipotesi di violazione, sia pure in forma schematica e non dettagliata, indicando le previsioni sanzionatorie, anche in maniera ampia (Cass. 9 agosto 1996, n. 7370, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 739; Cass., 15 gennaio 1987, n. 278, in *Orient. giur. lav.*, 1987, 20; *contra* Cass. S.U. 24 maggio 1985, n. 3157, *Foro it.*, 1986, I, 128). In talune pronunce, però, la Suprema Corte ha richiesto una specifica predeterminazione della sanzione applicabile per ciascuna infrazione (Cass., 15 gennaio 1987, n. 278, *ibidem*; Cass., S.U., 24 maggio 1985, n. 3157, *ibidem*; Cass., 16 novembre 1985, n. 5646, in *Mass. giur. lav.*, 1986, 357; Cass., 16 novembre 1985, n. 5446, in *Foro it. Rep.*, 1985; Cass., 24 maggio 1985, n. 3157, in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 462).

Nella stessa azienda non può trovare applicazione più di un codice disciplinare. Conseguentemente, nel caso in cui siano applicati in contemporanea più contratti collettivi, ciascuno con le proprie norme disciplinari, queste ultime debbono essere poste dal datore di lavoro con atto unilaterale. In tali ipotesi, dunque, è il datore di lavoro che stabilisce una sorta di "testo unico in materia disciplinare" (Cass., S.U., 16 dicembre 1987, n. 9302, in *Orient. giur. lav.*, 1988, 549).

*La pubblicità del codice disciplinare deve essere realizzata mediante "affissione in luogo accessibile a tutti" (art. 7, comma 1, Stat. lav.), non essendo ammessa altra forma divulgativa (Cass., S.U., 5 febbraio 1988, n. 1208, in Giust. civ., 1988, 2022; Cass., 4 novembre 1988, n. 5974, in Riv. it. dir. lav., 1990, II, 214; Cass. 19 febbraio 1987, n. 1800, in Giur. it., 1987, I, 1976; Cass., 20 gennaio 1987, n. 474, in Riv. giur. lav., 1987, II, 75; Cass., 19 settembre 1986, n. 5695, in Foro it. Rep., 1986; Cass., 7 febbraio 1987, n. 1314, in Riv. it. dir. lav., 1987, II, 774; Cass., 13 febbraio 1985, n. 1249, in Riv. it. dir. lav., 1985, II, 431; Cass., 18 maggio 1989, n. 2366, in Dir. prat. lav., 1989, 1718, esclude, ad esempio, sia la distribuzione ai dipendenti di copia del contratto collettivo contenente il codice disciplinare, sia la messa a disposizione dello stesso contratto presso gli uffici aziendali o presso i locali della R.S.A.). L'obbligo di affissione sussiste sempre, sia quando il codice è frutto di unilaterale determinazione del datore di lavoro, sia quando consista nella mera recezione delle norme contrattuali collettive (Cass., 19 marzo 1988, n. 2525, in Orient. giur. lav., 1988, 681; Cass., 3 giugno 1986, n. 3721, in Mass. giur. it., 1986; Cass., 1° giugno 1984, n. 3322, in Riv. giur. lav., 1985, II, 195; contra Pret. Livorno 1° febbraio 1986, in Giur. mer., 1986, 793 e Pret. Nocera Inferiore 9 aprile 1985, in Not. giur. lav., 1985, 681). Non rileva, dunque, ai fini dell'esenzione dall'onere di pubblicità il fatto che i lavoratori abbiano piena contezza del codice disciplinare per aver contribuito alla sua stesura attraverso l'organizzazione sindacale (Cass., 27 maggio 2004, n. 10201, in Orient. giur. lav., 2004, 350).*

*La giurisprudenza maggioritaria ritiene sufficiente l'affissione dell'intero contratto collettivo qualora comprendente la normativa disciplinare (Cass., 9 aprile 1990, n. 2940, in Mass. giur. lav., 1990, suppl., 78; Cass., 3 maggio 1997, n. 3845, in Mass. giur. lav., 1997, 44). Una volta affisso il contratto collettivo contenente il codice disciplinare, il datore di lavoro non è tenuto a compiere altre attività finalizzate a consentirne la conoscibilità (neppure nel caso in cui tra i dipendenti vi siano degli analfabeti: Pret. Milano 16 febbraio 1988, in Orient. giur. lav., 1988, 553). Il datore non è neppure tenuto ad evidenziare la normativa disciplinare all'interno del contratto (Cass., 3 giugno 1986, n. 3721, in Foro it. Rep., 1986; contra, App. Milano 29 novembre 1974, in Riv. it. dir. lav., 1974, II, 592).*

Il codice disciplinare deve essere affisso in luoghi effettivamente accessibili per tutti i lavoratori, di comune e più frequente passaggio o, comunque, in ambienti dove risulti maggiormente agevole una concreta conoscenza del suo contenuto (Cass., 3 ottobre 2007, n. 20733, in *Lav. nella giur.*, 2008, 4, 381, la quale ha ritenuto non imprescindibile l'affissione del codice in bacheche aziendali). Quanto all'idoneità del luogo di affissione, sono stati ritenuti inadeguati, ad esempio, un locale adibito a portineria e a guardiola per le guardie giurate incaricate della sorveglianza dell'ingresso (Pret. Milano 7 febbraio 1979, in *Orient. giur. lav.*, 1979, 497) e la parete posta dietro una scrivania dell'ufficio del personale (Pret. Milano 31 maggio 1994, in *Orient. giur. lav.*, 1994, 348).

Infine, ove l'impresa sia articolata in più unità produttive, il datore di lavoro è tenuto ad affiggere il codice disciplinare "in ciascuna sede, stabilimento e reparto autonomo", anche "qualora l'impresa operi presso terzi, utilizzando locali di altri per

*tenervi materiali o persone*" (Cass., 10 gennaio 2007, n. 247, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 37, 2285).

L'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare deve essere soddisfatto - ai fini della legittimità della sanzione irrogata - dalla data dell'infrazione fino al momento in cui il datore di lavoro procede alla contestazione degli addebiti ed all'irrogazione della sanzione disciplinare (Cass., 19 febbraio 1987, n. 1800, in *Giur. it.*, 1987, I, 1976; Cass., 18 luglio 1985, n. 4245, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, II, 591; Cass., 1° giugno 1984, n. 3322, in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 395; Pret. Milano 23 maggio 1986, in *Lav. 80*, 1986, 1154; Pret. Roma 9 maggio 1986, in *Dir. prat. lav.*, 1986, 3207. *Contra*, Pret. Torino 9 maggio 1987, in *Giur. piem.*, 1987, 723, ha ritenuto soddisfatto l'obbligo di affissione nell'ipotesi in cui, affisso per un anno e mezzo dopo l'assunzione del lavoratore, il codice era stato temporaneamente rimosso per consentire l'effettuazione di lavori di ristrutturazione).

*All'interno del codice, la giurisprudenza non ritiene necessaria l'indicazione delle cause di licenziamento disciplinare, a meno che "questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalla normativa collettiva o validamente poste dal datore di lavoro, e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro"* (Cass., 14 settembre 2009, n. 19770, in *Mass. giur. it.*, 2009; Cass., 18 gennaio 2007, n. 1094; Cass. 9 marzo 2004, n. 4778; *conformi*, vedi Cass., 23 agosto 2006, n. 18377, in *Mass. giur. it.*, 2006; Cass., 27 maggio 2004, n. 10201; Cass. 21 luglio 2004, n. 13526; Cass. 19 agosto 2004, n. 16291), *poiché tali cause di licenziamento disciplinare sono "riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione"* (Cass., 30 dicembre 2009, n. 27843 in *Lav. nella giur.*, 2010, 3, 302). *Inoltre, il licenziamento disciplinare è valido anche in assenza del codice disciplinare, laddove i comportamenti del lavoratore, contrari agli obblighi fondamentali del rapporto lavorativo, si traducano in una sostanziale violazione di legge: "in simile evenienza, la contestazione disciplinare e la successiva irrogazione della sanzione risultano legittime anche in mancanza di un codice disciplinare"* (Cass., 30 dicembre 2009, n. 27843, in *Lav. giur.*, 2010, 3, 302; Cass., 18 settembre 2009, n. 20270. *In materia di violazione dell'art. 2105 cod. civ.*, vedi Cass., 10 agosto 2009, n. 18169, in *Foro it.*, 2010, 927 e Cass., 10 dicembre 2004, n. 23120, in *Mass. giur. it.*, 2004). *Il che significa che ormai la maggior parte dei licenziamenti disciplinari è esonerata dall'obbligo della pubblicità dell'infrazione mediante codice disciplinare. Al pari, possono non essere indicati nel codice disciplinare comportamenti di rilievo penale, come le molestie sessuali* (Cass., 18 settembre 2009, n. 20272; *contra*, vedi Cass., 4 novembre 1985, n. 5974, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, 218), *unitamente a "quei fatti il cui divieto risiede nella coscienza sociale e che, come tali, non richiedono di essere portati a conoscenza specificatamente dai dipendenti attraverso un codice disciplinare"* (Cass., 7 novembre 2006, n. 23726, in *Giornale dir. amm.*, 2007, 1, 52).

*Discorso a parte meritano le sanzioni conservative, per le quali l'orientamento tradizionale richiede, in ogni caso, la necessaria pubblicità del codice disciplinare* (Cass., 25 settembre 2004, n. 19306; Cass., 13 settembre 2005, n. 18130, in *Guida al dir.*, 2005, 40, 60; Cass., 25 settembre 2004, n. 19306). *Soltanto il alcune*

*occasioni, invece, la Suprema Corte ha affermato che anche “relativamente alle sanzioni disciplinari conservative [oltre che per il licenziamento], il lavoratore ben può rendersi conto, a prescindere da una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati”, della sanzionabilità del comportamento tenuto (Cass., 2 settembre 2004, n. 17763, in Guida dir., 2005, 3, 143; Cass., 22 aprile 2004, n. 7691, nello specifico, esamina l'ipotesi di allontanamento del lavoratore dal domicilio durante le fasce di reperibilità).*

## 2 – Forma e contenuto della contestazione.

*La contestazione dell'addebito al lavoratore deve essere effettuata per iscritto (forma scritta ad substantiam: Cass., 1° giugno 1988, n. 3716, in Notiz. giur. lav., 1988, 376), tranne che - come intuibile - per il rimprovero verbale (art. 7, comma 5, Stat. lav.).*

*Le modalità di consegna del relativo atto (a mano, per posta, con l'ausilio di un terzo) sono rimesse alla discrezionalità del datore di lavoro (v. ancora Cass., 1° giugno 1988, cit.), sul quale grava l'onere di provare, con qualunque mezzo, l'effettiva ricezione da parte del destinatario (Cass., 10 novembre 1990, n. 10853, in Dir. prat. lav., 2009, 31, 1844), mentre la semplice conoscenza della contestazione acquisita in altro modo dal lavoratore non sana la carenza della forma scritta (Cass., 21 giugno 1988, n. 4240, in Notiz. giur. lav., 1988, 843).*

*La contestazione deve “rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.” (Cass. 10 giugno 2004, n. 11045; Cass. 30 giugno 2005, n. 13998, in Notiz. giur. lav., 2006, 44), al fine di consentire al lavoratore il pieno esercizio del suo diritto di difesa (Cass., 18 febbraio 1994, n. 1561, in Riv. it. dir. lav., 1995, II, 191; Cass., 7 settembre 1993, n. 9400, in Notiz. giur. lav., 1993, 828). Secondo la Corte di Cassazione, il requisito è soddisfatto anche se la contestazione fa riferimento, per una più precisa indicazione di fatti, ad altra e precedente comunicazione scritta inoltrata al lavoratore, in cui gli stessi fatti siano individuati nei loro elementi essenziali (Cass., 23 gennaio 1988, n. 547 in Lav. nella p.a., 1989, 333). Chi esercita il potere disciplinare non è tenuto ad indicare le fonti di prova (Cass., 25 maggio 1996, n. 4823, in Dir. prat. lav., 1996, 3254) né tantomeno la qualificazione giuridica del fatto (Cass., 20 ottobre 2000, n. 13905, in Mass. giur. lav., 2001, 77).*

*Non è opportuno, anche se ammesso, che il datore di lavoro anticipi nella contestazione il tipo di sanzione che intende adottare (Cass. 17 giugno 2000, n. 8623, in Foro it., 2000, I, 3516; Cass., 5 dicembre 1997, n. 12366, in Mass. giur. lav., 1998, 246); se viene anticipata la sanzione, tuttavia, il provvedimento successivamente adottato può essere diverso ed anche più grave di quello indicato nella contestazione (Cass., 20 luglio 1989, n. 3427, in Mass. giur. lav., 1989, 48; di*

*diverso avviso è Cass., 11 dicembre 1990, n. 11779, in Notiz. giur. lav., 1991, 325, secondo cui l'indicazione della sanzione irrogabile preclude l'irrogabilità di una pena più grave, salve nuove contestazioni).*

*Accanto al requisito della specificità, la Suprema Corte ribadisce il principio di immutabilità dei fatti contestati, in base al quale "è necessaria la completa coincidenza tra il capo di incolpazione contenuto nella previa contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare" (Cass., 19 agosto 2004, n. 16249).*

L'applicazione del principio "*preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare [...], dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa*" al lavoratore (Cass., 10 agosto 2007, n. 17604 in *Mass. giur. it.*, 2007, 322; Cass., 6 ottobre 1993, n. 9894, in *Riv. giur. lav.*, 1994, 427; Cass., 28 novembre 1988, n. 6421, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 31, 1848, precisa l'allegabilità di circostanze nuove con finalità confermativa della gravità dell'addebito contestato).

Ove il datore di lavoro sia intenzionato ad irrogare un licenziamento per giusta causa, è opportuno inserire nella lettera di contestazione il provvedimento di sospensione cautelare dell'interessato, con conservazione della retribuzione. In tal modo, si evita che la permanenza in azienda del lavoratore possa rappresentare un elemento contrario alla sussistenza della giusta causa di recesso ex art. 2119 cod. civ. (la quale, come noto, non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro). La sospensione cautelare del lavoratore non costituisce sanzione disciplinare (Cass., 21 gennaio 1987, in *Notiz. giur. lav.*, 1987, 301; Cass., 26 marzo 1998, n. 3209, in *Mass. giur. it.*, 1998).

### *3 – Tempestività della contestazione.*

La contestazione deve essere tempestiva rispetto all'accadimento del fatto o alla notizia di esso. Tale requisito deve intendersi in senso relativo, cioè non riferito al momento dell'infrazione, ma a quello in cui il datore di lavoro ne abbia conoscenza, tenendo conto delle peculiarità del caso concreto e della complessità dell'organizzazione aziendale (Cass., 4 marzo 2004, n. 4435; conformi, Cass., 29 marzo 2004, n. 6228; Cass. 23 aprile 2004, n. 7724; Cass. 19 agosto 2004, n. 16291). Quindi, la contestazione deve avvenire non appena i fatti appaiano "ragionevolmente sussistenti", non essendo necessario che il datore di lavoro ne abbia assoluta certezza (Cass. 12 maggio 2005, n. 9955, *Notiz. giur. lav.*, 2005, 571; Cass., 16 giugno 1987, n. 5309, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 31, 1844, precisa che, ai fini della valutazione dell'immediatezza, non è permesso rinviare la contestazione per utilizzare l'ulteriore periodo - di reiterazione dell'illecito - per configurare un addebito più grave).

*In caso di ritardo nella contestazione, spetta al datore di lavoro provare le ragioni giustificatrici del periodo trascorso tra la conoscenza dell'infrazione e la contestazione (Cass., 12 novembre 1993, n. 11180, Riv. it. dir. lav., 1994, II, 747).*

*Tale ritardo, ancorché sorretto da ragioni oggettive, “non consente all'imprenditore di procrastinare la contestazione medesima, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa del dipendente” (Cass., 11 maggio 2004, n. 8914; Cass., 11 gennaio 2006, n. 241, in Notiz. giur. lav., 2006, 371: “Il principio della immediatezza della contestazione disciplinare [...] deve essere inteso secondo una ragionevole elasticità, essendo lo stesso compatibile con un intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal lavoratore che non sia però contrario alla buona fede e non renda impossibile o eccessivamente difficile la difesa del lavoratore”). Il ritardo ingiustificato della contestazione viene interpretato dalla giurisprudenza come una manifestazione di scarso interesse del datore a sanzionare il comportamento del lavoratore (Cass., 20 agosto 2003, n. 12261, in Arch. civ., 2004, 803. Contra Cass., 3 febbraio 2003, n. 1562, in Arch. Civ., 2003, 1357; Cass., 29 settembre 2003, n. 14507, in Gius., 2004, 813).*

*Sempre in tema di tempestività dell'addebito, il datore di lavoro può attendere l'esito del procedimento penale in cui sia incorso il lavoratore per gli stessi fatti oggetto della contestazione (Cass., 23 giugno 2003, n. 9963, in Dir. prat. lav., 2009, 1843). Tuttavia, la denuncia in sede penale “non sostituisce la contestazione e non esclude l'onere di promuovere tempestivamente il procedimento disciplinare contro il lavoratore a carico del quale [il datore di lavoro] abbia già rilevato elementi di responsabilità” (Cass., 9 agosto 2004, n. 15361, in Mass. giur. lav., 2004, 829). Di conseguenza, il datore di lavoro può attendere gli esiti del giudizio penale quando non è in grado di valutare sin da subito la posizione del proprio dipendente, non avendo piena contezza dei fatti (Cass., 9 settembre 2000, n. 11889, in Notiz. giur. lav., 2001, 92). Di conseguenza, il licenziamento disciplinare basato su una condotta del lavoratore che integri gli estremi del reato può essere intimato senza attendere gli esiti del procedimento penale, dovendosi valutare la tempestività della contestazione in relazione al “momento in cui i fatti appaiono ragionevolmente sussistenti” (Cass., 18 gennaio 2007, n. 1101, in Riv. it. dir. lav., 2007, 687)*

#### 4 – La difesa del lavoratore.

*La contestazione anticipa l'irrogazione della sanzione per permettere al lavoratore che lo richieda di essere “sentito a sua difesa” (art. 7, comma 2, Stat. lav.), eventualmente assistito dal rappresentante sindacale (art. 7, comma 3, Stat. lav.). In mancanza di tale richiesta, il datore di lavoro non è tenuto a sentire il lavoratore (Cass., 7 gennaio 1998, n. 67, in Mass. giur. lav., 1998, suppl., 24).*

*La difesa del lavoratore può concretizzarsi nella più completa libertà di forma, cioè sia per iscritto che oralmente (Cass., 3 giugno 1992, n. 6742, in Impresa, 1992,*

3051; Cass., 8 novembre 1988, n. 6009, in Dir. prat. lav., 2009, 31, 1846; Cass., 1° ottobre 1982, n. 5084, in Foro it., 1982, I, 2432; Trib. Roma, 28 ottobre 1987, in Notiz. giur. lav., 1988, 228). Il lavoratore ha diritto di esercitare una doppia difesa, sia per iscritto che attraverso l'audizione personale (Cass., 6 luglio 1999, n. 7006, in Mass. giur. lav., 1999, 1088), salvo che la successiva richiesta di audizione risulti palesemente pretestuosa o dilatoria, tanto da giustificare il rifiuto datoriale (Cass., 13 gennaio 2005, n. 488, in Notiz. giur. lav., 2005, 351; Cass. 23 marzo 2002, n. 4187, in Riv. it. dir. lav., 2002, II, 881; Cass., 20 gennaio 1998, n. 476; Cass., 2 giugno 1998, n. 5419, in Dir. prat. lav., 2009, 31, 1846).

*L'audizione orale del lavoratore non richiede particolari formalità (Cass., 20 gennaio 1998, n. 476, Mass. giur. lav., 1998, suppl. 29): di conseguenza, non è necessaria la redazione di un verbale dell'incontro, anche se per il datore di lavoro può essere utile, ai fini della prova, acquisire un documento sottoscritto dal lavoratore che ne attesti lo svolgimento. Il lavoratore ha diritto di farsi assistere solo dal rappresentante sindacale (art. 7, comma 3, Stat. Lav.), e non dal suo legale (Cass., 28 settembre 1996, n. 8571, Mass. giur. lav., 1996, 773).*

*Sempre il lavoratore, qualora lo richieda – in ossequio al diritto alla difesa (in materia, vedi Corte cost., 30 novembre 1982, n. 204, in Foro it., 1982, I, 2981) – ha il diritto di consultare la documentazione aziendale che ritenga utile allo scopo. Ove non vi siano particolari ragioni di riservatezza, è consigliabile che il datore di lavoro permetta la riproduzione in fotocopia di tale documentazione, sempre all'interno dell'impresa e compatibilmente con le esigenze imprenditoriali. Infine, le giustificazioni, o la richiesta di audizione del lavoratore devono pervenire al datore di lavoro entro il termine fissato dalla legge o dal contratto collettivo (Cass., 19 dicembre 1996, n. 10106, in Mass. giur. lav., 1997, suppl., 4; Cass. 18 giugno 2002, n. 8853, in Riv. it. dir. lav., 2003, II, 91), salvo proroghe stabilite consensualmente dalle parti.*

## 5 – Irrogazione della sanzione.

La sanzione non può essere irrogata “prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto” (art. 7, comma 5, Stat. lav.), anche se alcuni contratti collettivi ampliano il termine a favore del lavoratore.

Tra le sanzioni conservative, oltre alla multa ed alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione (nel rispetto dei massimali indicati dall'art. 7, comma 4, Stat. Lav.), la giurisprudenza include il rimprovero verbale di cui rimanga traccia scritta nella cartella personale del dipendente, mentre esclude la lettera di richiamo ai doveri *pro futuro* (Cass., 27 novembre 1985, n. 5893, in Mass. giur. it., 1985) e le note di qualifica (Pret. Torino, 31 marzo 1981, in Notiz. giur. lav., 1981, 276; Pret. Cuneo, 25 gennaio 1986, in Giur. piem., 1986, 302).

Il termine di cinque giorni dalla contestazione matura anche se un giorno intermedio o l'ultimo giorno è festivo (ex art. 155, comma 3, c.p.c.; sul punto, vedi Cass., 24 maggio 2001, n. 7097, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 894). Componendo un precedente contrasto giurisprudenziale, le Sezioni Unite hanno affermato che è riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, anche prima della scadenza del termine, laddove il lavoratore abbia già presentato tutte le sue giustificazioni (Cass., S.U., 26 aprile 1994, n. 3965, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, 193; conformi Cass., S.U., 7 maggio 2003, n. 6900, in *Giust. civ.*, 2004, I, 429; Cass., 7 gennaio 1998, n. 67, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 543; Cass., 19 settembre 1997, n. 9173, in *Orient. giur. lav.*, 1998, I, 80. *Contra*, vedi Cass., 25 luglio 2002, n. 10972, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 92; Cass., 22 febbraio 2002, n. 2610., in *Mass. giur. lav.*, 2002, 344, le quali ritengono che, se le giustificazioni del lavoratore sono presentate prima del termine, il datore di lavoro è ugualmente tenuto ad attendere la consumazione dei cinque giorni).

La legge non indica un termine entro cui applicare la sanzione (dopo le giustificazioni o la scadenza del tempo di attesa stabilito dalla legge o dal contratto collettivo), ma la giurisprudenza richiede un'adozione tempestiva della sanzione, pena la presunzione della rinuncia datoriale all'esercizio del potere disciplinare (Cass., 6 ottobre 2005, n. 19424, in *Notiz. giur. lav.*, 2005, 832). Più nello specifico, nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, *"deve distinguersi tra la contestazione disciplinare, che deve avvenire a ridosso dell'infrazione o del momento in cui il datore ne abbia notizia, e l'irrogazione della sanzione disciplinare, che può avvenire anche a distanza di tempo, ma pur sempre nel rispetto del principio della buona fede, che è matrice fondativa dei doveri sanciti dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori"* (Cass., 9 maggio 2007, n. 10547, in *Mass. giur. it.*, 2007, 322; Cass., 16 settembre 2004, n. 18722, in *Orient. giur. lav.*, 2004, 857).

Alcuni contratti collettivi prevedono, invece, un termine massimo per l'adozione della sanzione disciplinare (sulla legittimità della stessa, vedi Cass., 8 aprile 1998, n. 3608, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, 364; Cass., 21 marzo 1994, n. 2663, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 31, 1848), di tipo perentorio (Cass. 28 agosto 2004, n. 17231, in *Mass. giur. lav.*, 2005, 33; Cass. 29 settembre 2003, n. 14507, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 611; *contra* Cass., 29 settembre 2003, n. 14507, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 611, che lo identifica come meramente ordinatorio). Tale termine è rispettato se la spedizione è tempestiva, a prescindere dalla effettiva ricezione da parte del lavoratore (sempre che il contratto collettivo non disponga diversamente: vedi Cass. 5 agosto 2003, n. 11833, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 132).

La comunicazione della sanzione disciplinare può riferirsi solo sinteticamente alla lettera di contestazione, senza ripetere i fatti in essa descritti. Il datore di lavoro, inoltre, non è tenuto a menzionare le giustificazioni fornite dal lavoratore, né tanto meno ad illustrare le ragioni che lo hanno indotto a disattenderle (Cass., 9 febbraio 2006, n. 2851, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 681, suppl., 54).

*Infine, il principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato ed addebito a fondamento della sanzione disciplinare non può ritenersi violato qualora il datore di lavoro allegghi, nel corso del procedimento disciplinare, circostanze confermatrice o ulteriori prove, in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente*



*replicare, senza violare la regola della immutabilità della contestazione (Cass., 12 marzo 2010, n. 6091; Cass., 13 giugno 2005, n. 12644, in Mass. Giur. Lav., 2005, 12, 948).*

#### 6 – Impugnazione della sanzione.

Il lavoratore può impugnare la sanzione disciplinare innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato (da costituire presso la Direzione provinciale del lavoro), ovvero con ricorso al giudice ordinario, ovvero secondo le procedure eventualmente previste dai contratti collettivi (art. 7, commi 6 e 7, Stat. lav.).

Il ricorso alla Direzione provinciale del lavoro, sottoposto ad un termine di decadenza di 20 giorni dalla ricezione della sanzione, è facoltativo e comporta la sospensione della stessa fino alla pronuncia del collegio arbitrale (Cass., 23 luglio 1985, n. 4336, in *Mass. giur. lav.*, 1985, 426; sulla irrivalenza della procedura arbitrale in esame, vedi Cass., 9 settembre 1988, n. 5118, in *Mass. giur. it.*, 1988; Cass., 8 febbraio 1990, n. 891, in *Notiz. giur. lav.*, 1990, 464), sempre che il datore di lavoro non l'abbia già applicata (Cass., 23 luglio 1985, n. 4336, in *Notiz. giur. lav.*, 1985, 564, precisa che la sospensione, per le sanzioni già applicate, concerne solo gli effetti non ancora realizzatisi).

Il datore di lavoro, dunque, riceve dalla Direzione provinciale l'invito a nominare il proprio arbitro: effettuando la nomina, accetta la procedura arbitrale; la rifiuta, invece, con apposita comunicazione allo stesso Ufficio - oppure con la richiesta di esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c. - entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito (a pena di inefficacia della sanzione). Anche se il datore di lavoro rifiuta la sede arbitrale, ed avvia il contenzioso giudiziale, la sanzione resta comunque sospesa fino alla definizione del giudizio (art. 7, comma 7, Stat. lav.) e diviene inefficace in caso di mancata instaurazione di esso.

Il lavoratore può impugnare la sanzione anche davanti al giudice ordinario (Cass., 17 marzo 1990, n. 3357, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, 902). Quanto alle difese utilizzabili nel giudizio, la Suprema Corte non esclude la possibilità di prospettare di nuove, anche fondate su fatti diversi da quelli allegati in risposta alla contestazione (Cass., 27 febbraio 2004, n. 4050, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 896). Tuttavia, la contraddittorietà delle versioni fornite dal lavoratore può costituire indizio di colpevolezza (Cass., 26 giugno 2004, n. 11919, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 897).

Il giudice (od il collegio arbitrale) non può modificare la sanzione disciplinare, rendendola più lieve o maggiormente afflittiva (Cass., 25 maggio 1995, n. 5753, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, II, 153), poiché andrebbe ad incidere sulle modalità d'esercizio del potere disciplinare.

### 7 – Violazione della procedura.

La violazione della procedura disciplinare determina la decadenza del relativo potere datoriale e, di conseguenza, l'invalidità della sanzione conservativa irrogata (Cass., 18 marzo 2004, n. 5527).

Nell'ipotesi di licenziamento disciplinare, la violazione della procedura ex art. 7 Stat. lav. comporta la medesima sanzione che si applica per il recesso ingiustificato e l'applicazione della cosiddetta "tutela d'area", cioè la stabilità obbligatoria o quella reale, a seconda del requisito dimensionale dell'impresa (Cass., 23 ottobre 2000, n. 13959, in *Orient. giur. lav.*, 2000, 1049; Cass., S.U., 18 maggio 1994, n. 4844, in *Dir. lav.*, 1994, II, 368).

### 8 – Dirigenti.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affermato l'applicabilità della procedura disciplinare di cui all'art. 7 Stat. lav. al licenziamento del dirigente – anche se con funzioni apicali – laddove il datore di lavoro rinvenga un comportamento negligente o condotte suscettibili di far venir meno la sua fiducia (Cass. S.U., 30 marzo 2007, n. 7880, in *Foro it.*, 2007, 12, 1, 3471; in senso conforme, Cass., 3 aprile 2003, n. 5213, *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 846. *Contra*, Cass., 13 maggio 2005, n. 10058, in *Dir. prat. lav.*, 2005, 2093; Trib. Vasto, 25 febbraio 2005, in *Lav. nella giur.*, 2005, 367; Trib. Milano, 21 giugno 2004, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, 431; Cass., 11 febbraio 1998, n. 1434; Cass., 27 novembre 1997, n. 12001; Cass., S. U., 29 maggio 1995, n. 6041, in *Foro it.*, 1995, I, 1778. Invece, Cass., 8 novembre 2005, n. 21673, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 135 e Cass. 12 ottobre 1996, n. 8934, *Foro it.*, 1997, I, 839, propendono per l'applicabilità della procedura ex art. 7 Stat. lav. ai soli dirigenti non apicali, pseudo-dirigenti e dirigenti meramente convenzionali).

Anche per i dirigenti, dunque, il mancato rispetto della procedura disciplinare è equiparato alla mancanza di giustificazione del recesso, con conseguente corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare prevista dai relativi contratti collettivi (Cass., 13 maggio 2005, n. 10058, *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 601).

## APPENDICE

### 1. Codice disciplinare.

Cass. civ. Sez. lavoro, 9 agosto 1996, n. 7370

Nell'assenza di una previsione contrattuale che sanzioni disciplinarmente l'ipotesi in cui il lavoratore in malattia non venga reperito presso il proprio domicilio, tale comportamento non può essere sanzionato disciplinarmente, a nulla rilevando il fatto

che una norma dello stesso contratto collettivo attribuisca al datore di lavoro la facoltà di eseguire controlli quando il lavoratore è assente per infermità.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. Unite, 16 dicembre 1987, n. 9302

In relazione al procedimento contemplato, per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, dall'art. 7 statuto dei lavoratori (*l. 20 maggio 1970, n. 300*), nel testo risultante a seguito della declaratoria di parziale illegittimità di cui alla sentenza della corte costituzionale n. 204 del 30 novembre 1982, ed alla stregua dei principi fissati da tale sentenza, il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari nella specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare, e, quindi, deve ritenersi assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal 2° e 3° comma, cit. norma, circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, nonché, per il caso in cui le parti si siano avvalse legittimamente della facoltà di prestabilire quali fatti e comportamenti integrino l'indicata condotta giustificativa del recesso, anche a quella posta dal 1° comma, medesimo art. 7, circa l'onere della preventiva pubblicità di siffatte previsioni.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. Unite, 5 febbraio 1988, n. 1208

Il cosiddetto codice disciplinare, quale insieme delle norme disciplinari unilateralmente poste dal datore di lavoro, ai sensi dell'*art. 7, 1° comma, l. 20 maggio 1970, n. 300*, è efficace solo se portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, resta esclusa la possibilità di considerare come equipollenti mezzi di comunicazione che abbiano come destinatari i singoli lavoratori individualmente considerati, trattandosi di disposizioni indirizzate ai lavoratori dipendenti non come singoli, ma come componenti di una collettività indeterminata e variabile.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 3 maggio 1997, n. 3845

In tema di sanzioni disciplinari, l'inosservanza, da parte del datore di lavoro, dell'onere di pubblicità del codice disciplinare non è esclusa dal fatto che l'affissione di questo nei locali dell'azienda si sia protratta per un certo periodo di tempo, essendo invece necessario che essa sia in atto al momento in cui il comportamento sanzionato è stato posto in essere. Non può ritenersi pertanto sufficiente, ai fini della legale conoscenza del codice da parte dei dipendenti, né una precedente e temporanea forma di affissione, né la consegna di una copia di esso ai dipendenti.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 3 ottobre 2007, n. 20733

È necessario che i locali in cui sono affisse le disposizioni disciplinari siano accessibili a tutti i lavoratori. Questo obbligo a carico del datore di lavoro non può essere ristretto alla necessità che i locali in cui viene effettuata l'affissione non siano

chiusi e che tutti i dipendenti abbiano piena libertà di accedervi senza impedimenti di sorta e senza dover chiedere permessi particolari; la possibilità di recarsi nei locali in cui sono esposte le norme disciplinari deve essere effettiva, non meramente teorica, e perciò rientra nel concetto di libero accesso anche la comodità dell'accesso, la necessità che non sussistano difficoltà particolari. Non sussiste, però, un obbligo di effettuare l'affissione in locali in cui i dipendenti devono passare necessariamente: la norma richiede il libero accesso, quindi accesso non impedito, non difficoltoso, non l'accesso necessitato, non evitabile. Ugualmente la legge non richiede che l'affissione venga effettuata nelle bacheche aziendali, che possono mancare o essere destinate ad altre comunicazioni, e che comunque non rendono più agevole la lettura delle norme.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 10 gennaio 2007, n. 247

In tema di sanzioni disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro, ove l'impresa sia articolata in più unità produttive, l'onere dell'affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti implica che l'affissione sia effettuata in ciascuna sede, stabilimento e reparto autonomo e che altrettanto avvenga qualora l'impresa operi presso terzi, utilizzando locali di altri per tenervi materiali o persone. (Nella specie la S.C., nel confermare la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento intimato a un pilota elicotterista che si era rifiutato di esibire il libretto di volo al datore di lavoro, ha rilevato che la sanzione avrebbe dovuto essere applicata nel rispetto delle norme procedurali perché la norma disciplinare, oltre a circoscrivere il campo di inadempimento sanzionabile, determina il collegamento della sanzione al fatto).

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 19 febbraio 1987, n. 1800

L'affissione del codice disciplinare, ai sensi del *1° comma dell'art. 7 l. n. 300 del 1970*, costituisce una forma di pubblicità che non ammette equipollenti e che condiziona il legittimo esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, sul quale grava l'onere di provare di aver adempiuto a tale obbligo.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 7 novembre 2006, n. 23726

Il potere di recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo, disciplinato dagli *artt. 1 e 3, legge n. 604/1966*, può essere esercitato anche in mancanza di una previa inclusione dei fatti contestati in un codice disciplinare ed affissione del medesimo. Tali adempimenti, infatti, non sono necessari in relazione a quei fatti il cui divieto risiede nella coscienza sociale e che, come tali, non richiedono di essere portati a conoscenza specificatamente dai dipendenti attraverso un codice disciplinare.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 30 dicembre 2009, n. 27843

Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, allorché si contesti la violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 2 settembre 2004, n. 17763

Anche relativamente alle sanzioni disciplinari 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, dovendosi d'altro canto considerare che sarebbe contraddittorio affermare la sussistenza di un interesse del lavoratore ad essere previamente edotto della possibilità di essere destinatario di una sanzione conservativa per i detti comportamenti e negarla in presenza di sanzioni di carattere espulsivo, le quali sono ben più afflittive.

2. Forma e contenuto della contestazione.

Cass. civ. Sez. lavoro, 1 giugno 1988, n. 3716

L'art. 7, 2° e 5° comma, *l. n. 300 del 1970* impone la contestazione per iscritto dell'addebito quale presupposto necessario per l'adozione (non prima che siano trascorsi cinque giorni da tale contestazione) dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, ma non indica le modalità di conseguenza al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione, né, in particolare, prevede che questo debba essere spedito a mezzo raccomandata o che la sua consegna debba essere documentata dalla firma di ricezione del destinatario; da tale disciplina normativa - analoga alle disposizioni dell'*art. 2 l. n. 604 del 1966* in tema di licenziamento - consegue che l'atto scritto contenente la contestazione dell'addebito può essere consegnato al lavoratore tramite persona incaricata dal datore di lavoro, la quale può essere assunta come teste ai fini della prova dell'avvenuta consegna.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 10 novembre 1990, n. 10853

La prova dell'avvenuta previa contestazione dell'addebito da parte del datore di lavoro al fine della successiva irrogazione di una sanzione disciplinare al lavoratore può in mancanza di specifiche prescrizioni essere fornita dal datore di lavoro con qualunque mezzo, tenendo conto che - nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia inoltrato la lettera di contestazione mediante raccomandata a mezzo del servizio postale - è sufficiente a tal fine la prova dell'avvenuto avviso, all'indirizzo del lavoratore

destinatario, della giacenza del plico postale, quale risultante dall'annotazione apposta su questo stesso.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 10 giugno 2004, n. 11045

La previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli *artt. 2104 e 2105 c.c.*

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 20 luglio 1989, n. 3427

Il datore di lavoro, mentre non può modificare il titolo (giustificato motivo o giusta causa) del licenziamento già intimato, può nella fase anteriore all'adozione del provvedimento espulsivo, qualificare diversamente la causa del suo recesso, ritenendo che i fatti inizialmente contestati, pur non modificabili nella loro soggettività, siano - alla stregua di una valutazione più meditata che tenga conto anche delle giustificazioni fornite dal lavoratore - tali da determinare il licenziamento per giusta causa, anziché per giustificato motivo come già prospettato nella lettera di contestazione degli addebiti.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 10 agosto 2007, n. 17604

L'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari (nella specie, licenziamento), circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'*art. 7 della legge n. 300 del 1970* assicura al lavoratore incolpato.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 26 marzo 1998, n. 3209

La sospensione cautelare dal servizio non priva il lavoratore dei diritti derivanti dal rapporto, per cui, ove essa sia disposta per pendenza di procedimento penale con corresponsione solamente di assegno alimentare, al proscioglimento dell'imputato il rapporto riprende il suo corso e il datore deve corrispondere al suo dipendente tutte le retribuzioni arretrate. Tuttavia, quando il lavoratore durante la sospensione sia stato sottoposto a custodia cautelare, la assoluta impossibilità di rendere la prestazione costituisce autonoma causa di esclusione del diritto alla retribuzione per il periodo della detenzione.

### 3. Tempestività della contestazione.

Cass. civ. Sez. lavoro, 4 marzo 2004, n. 4435

L'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, non comporta per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) della volontà del lavoratore di essere sentito di persona, e nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la tempestività della sua richiesta, quale elemento costitutivo a lui favorevole della fattispecie procedimentale. Nella specie, la S.C. ha rigettato il motivo di ricorso con il quale veniva dedotta la mancata convocazione del lavoratore nel corso del procedimento disciplinare, avendo la sentenza impugnata, con motivazione sufficiente e non contraddittoria, escluso che una simile richiesta fosse stata formulata dal lavoratore stesso.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 12 novembre 1993, n. 11180

Non viola il principio di immediatezza della contestazione disciplinare un licenziamento irrogato con un ritardo di circa due mesi rispetto al fatto addebitato, essendo nel caso concreto il ritardo medesimo giustificato dalla complessità dell'organizzazione aziendale e dal periodo - estate - in cui l'attività istruttoria si è svolta.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 23 giugno 2003, n. 9963

Quando il fatto che dà luogo a sanzione disciplinare abbia anche rilievo penale, il principio della immediatezza della contestazione, non pregiudicato dall'intervallo di tempo necessario all'accertamento della condotta del lavoratore ed alle adeguate valutazioni di questa, non può considerarsi violato dal datore di lavoro il quale, avviate le proprie indagini senza pervenire ad un sicuro accertamento di colpevolezza, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando attraverso le scelte processuali del lavoratore nel procedimento penale, conclusosi con sentenza di applicazione della pena a richiesta dell'imputato, abbia acquisito piena consapevolezza della riferibilità dei fatti al dipendente, a nulla rilevando che tale sentenza sia priva di efficacia vincolante nel giudizio disciplinare, scaturito dai fatti ascritti, non venendo in questione il contenuto della sentenza ma la condotta del lavoratore nel processo, quale elemento che, integrandosi con l'insieme degli indizi già acquisiti, attribuisce alla situazione complessiva la nuova caratteristica della chiarezza e della univocità.

#### 4. La difesa del lavoratore.

Cass. civ. Sez. lavoro, 7 gennaio 1998, n. 67

In tema di sanzioni disciplinari, la contestazione dell'addebito prescritta dall'*art. 7 l. n. 300 del 1970* non richiede particolari formalità, ma solo l'esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale contestato sanzionabile in via disciplinare.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 3 giugno 1992, n. 6742

La normativa del 2° comma, *art. 7 l. 20 maggio 1970, n. 300*, secondo cui il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa, previa contestazione dell'addebito, deve essere interpretata nel senso che, ove il lavoratore lo chieda espressamente, il datore di lavoro è tenuto a sentire oralmente il lavoratore stesso, ma, in difetto di tale richiesta, non esiste alcun onere del datore di lavoro di invitare il lavoratore a discolparsi oralmente, essendo quest'ultimo, peraltro, libero di esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forme e, quindi, anche per iscritto o mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 20 gennaio 1998, n. 476

Non determina la violazione delle garanzie procedurali prescritte dall'*art. 7 l. n. 300 del 1970* la circostanza che l'audizione del lavoratore - che lo stesso può richiedere anche in caso di presentazione di giustificazioni scritte - sia avvenuta nel corso di un colloquio di carattere informale che sia stato accordato, da soggetto abilitato a rappresentare ai fini in esame il datore di lavoro, a seguito di sollecitazione di un terzo estraneo, una volta che il lavoratore abbia avuto la possibilità di esporre a voce le proprie ragioni e di formulare le proprie controdeduzioni.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 19 novembre 1996, n. 10106

Nel corso di procedimento disciplinare ex *art. 7 l. 20 maggio 1970 n. 300*, la richiesta di essere sentito personalmente avanzata dal lavoratore nell'ambito dell'esercizio del suo diritto di difesa, come atto unilaterale recettizio, è soggetta alla disciplina di cui agli *art. 1334 e 1335 c.c.*; può quindi produrre effetto nel momento in cui viene a conoscenza della persona alla quale è destinato, e si reputa conosciuta nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario.

#### 5. Irrogazione della sanzione.

Cass. civ., 27 novembre 1985, n. 5893

La procedura prevista dall'*art. 7* statuto dei lavoratori come requisito di legittimità per l'irrogazione di sanzioni disciplinari presuppone che sia riscontrabile un



provvedimento del datore di lavoro che abbia tale natura, mentre non è invocabile in relazione ad ogni altro provvedimento o comunicazione del datore di lavoro, che abbia un diverso contenuto.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. Unite Sent., 26 aprile 1994, n. 3965

Il licenziamento disciplinare - al quale sono applicabili non solo le regole procedurali stabilite a garanzia del contraddittorio dai primi tre commi dell'art. 7 St. lav. - *legge 20 maggio 1970, n. 300* - ma anche il disposto del successivo comma 5 - non può essere intimato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, a meno che il lavoratore non si giustifichi prima del termine senza far riserva di integrare le proprie difese.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 6 ottobre 2005, n. 19424

Nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro, il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto 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 del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 29 settembre 2003, n. 14507

Nel caso di licenziamento per giusta causa in conseguenza dell'abusivo impossessamento di beni aziendali da parte del dipendente, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti. In base al suddetto principio la S.C. ha ritenuto adeguatamente motivata la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa motivato dalla appropriazione da parte del dipendente, autista di una azienda pubblica di trasporti, di 25 litri di gasolio sottratti all'automezzo a lui affidato, in quanto, anche se l'azione in sé non aveva comportato conseguenze economiche di rilievo per la società datrice di lavoro, incideva in modo diretto ed immediato sul vincolo fiduciario caratterizzante lo specifico rapporto di lavoro, trattandosi di fatti

commessi dal lavoratore approfittando della mansione assegnata e con modalità che denotavano premeditazione.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 12 marzo 2010, n. 6091

Il principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare, il quale vieta di infliggere un licenziamento sulla base di fatti diversi da quelli contestati, non può ritenersi violato qualora, contestati atti idonei ad integrare un'astratta previsione legale, il datore di lavoro allegghi, nel corso del procedimento disciplinare, circostanze confermatrice o ulteriori prove, in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre.

6. Impugnazione della sanzione.

Cass. civ. Sez. lavoro, 17 gennaio 1998, n. 397

Il datore di lavoro che abbia intimato una sanzione disciplinare, tempestivamente impugnata dal lavoratore con richiesta di formazione del collegio arbitrale previsto ai commi 6 e 7 dell'art. 7 stat. lav., deve - per evitare l'inefficacia della sanzione - proporre l'azione giudiziaria nel termine di dieci giorni dall'invito da parte dell'Uplmo a nominare il suo rappresentante in seno al collegio medesimo.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 23 gennaio 1988, n. 542

In tema di controversie di lavoro, l'invalidità del lodo arbitrale, determinata, ai sensi del 2° comma dell'art. 5, l. 11 agosto 1973, n. 533, da violazioni di disposizioni inderogabili di legge ovvero di contratti o accordi collettivi, è deducibile in sede di legittimità non solo dal lavoratore ma anche dal datore di lavoro; peraltro, la domanda con la quale quest'ultimo deduca l'invalidità del lodo dichiarativo dell'illegittimità della sanzione inflitta al lavoratore, censurando gli arbitri per aver interpretato il 6° comma dell'art. 7, l. n. 300 del 1970 nel senso che la sospensione della sanzione sia automatica ed indipendente dalla iniziativa del lavoratore volta a promuovere la costituzione del collegio arbitrale, è improponibile, atteso che tale norma non rientra nelle disposizioni inderogabili di legge sopra indicate, essendo suscettibile di deroga, ad opera della comune volontà delle parti, nel senso attribuito (erroneamente o meno) dal lodo.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 27 febbraio 2004, n. 4050

Lo svolgimento delle difese nell'ambito del procedimento disciplinare non preclude al lavoratore la possibilità di adottare, nel corso del giudizio di impugnazione della sanzione, un sistema difensivo del tutto diverso da quello prospettato nel corso del predetto procedimento.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 25 maggio 1995, n. 5753

La richiesta di conversione del licenziamento non comprende automaticamente la richiesta di irrogazione di una più lieve sanzione conservativa poichè ciò spoglierebbe il datore di lavoro del potere di graduazione della sanzione disciplinare e poichè la varietà delle sanzioni irrogabili e la diversità dei loro effetti economici e giuridici impedisce al giudice la presunzione della volontà sostitutiva dei privati richiesta dalla seconda parte *dell'art. 1424 c.c.*

7. Impugnazione della sanzione.

Cass. civ. Sez. lavoro, 26 giugno 2000, n. 8702

Qualora il lavoratore abbia dedotto, con il ricorso introduttivo di primo grado, l'illegittimità del licenziamento, oltre che per difetto di giusta causa o giustificato motivo, anche per motivi di nullità dell'atto di intimazione (nella specie, per difetto di riferimento alla società datrice di lavoro), costituisce domanda nuova quella proposta in appello per ottenere l'accertamento della nullità del medesimo licenziamento per l'inosservanza, a vario titolo, della procedura prevista dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, in quanto tale ulteriore prospettazione del "petitum" comporta la deduzione di un'altra, diversa "causa petendi", con l'inserimento di un fatto nuovo a fondamento della pretesa e di un diverso tema di indagine e di decisione; nè tale nullità può essere rilevata dal giudice, *ex art. 1421 c.c.*, poichè il principio della rilevabilità d'ufficio, in ogni stato e grado, della nullità del contratto deve essere coordinato con i principi della domanda e della corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. Unite, 18 maggio 1994, n. 4844

Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'*art. 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300*, non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento nelle diverse situazioni e cioè a quella massima, cosiddetta reale, *ex art. 18 della citata legge n. 300 del 1970*, ovvero all'alternativa fra riassunzione e risarcimento del danno, secondo il sistema della *legge n. 604 del 1966* o, infine, all'onere di preavviso *ex art. 2118 c.c.*, incombando, poi, sul lavoratore l'onere di provare, se contestata, la ricorrenza dei requisiti di legge - ivi compresi quelli attinenti ai limiti dimensionali dell'organizzazione facente capo al datore di lavoro - per l'attribuzione del tipo di tutela rivendicato. Ne consegue che, in relazione a siffatta diversificazione delle varie forme di tutela, la detta inosservanza rende l'atto di recesso inidoneo alla realizzazione della sua causa risolutiva del rapporto di lavoro soltanto nell'area di operatività della tutela reale, rimanendo negli altri due casi tale effetto comunque realizzato, in quanto considerato preminente rispetto all'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, senza poi, che, con riguardo ai

licenziamenti intimati nell'area di libera recedibilità, possa porsi alcun problema di convertibilità in recesso "ad nutum".

#### 8. Dirigenti.

Cass. civ. Sez. Unite Sent., 30 marzo 2007, n. 7880

In caso di licenziamento che riguardi i dirigenti, a prescindere dalla specifica posizione da loro ricoperta nell'organizzazione dell'impresa e che abbia natura disciplinare o sia fondato su altri fatti idonei ad elidere il rapporto di fiducia, vanno applicate le garanzie procedurali contemplate dall'art. 7 stat. lav. - *legge n. 300/1970*.

\* \* \*

Cass. civ. Sez. lavoro, 13 maggio 2005, n. 10058

In tema di licenziamento individuale, solo al dirigente di azienda che si trovi in posizione apicale nell'ambito dell'impresa, e non anche nei confronti del personale riconducibile alla "media" o "bassa" dirigenza, appartenente alla categoria del personale direttivo, non si applicano le garanzie procedurali dettate dall'*art. 7, L. n. 300/1970*, ed in particolare il generale principio di immutabilità della causa del licenziamento e della relativa contestazione, che si pone a garanzia della regola costituzionalmente garantita del corretto contraddittorio, e a garanzia effettiva del diritto di difesa a tutela dell'incolpato, comportando tale variazione una modifica sostanziale della motivazione del licenziamento che non consente al lavoratore il diritto di difesa rispetto a circostanze fattuali identificative di una fattispecie diverse rispetto a quelle originariamente dedotte e contestate.

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

