

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 15 marzo 2023, n. 7467: il carattere relativo della tempestività della contestazione disciplinare

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 17 aprile 2023, n. 15

La Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, con **l'ordinanza n. 7467 del 15 marzo 2023**, ha statuito che in materia di licenziamento disciplinare, **l'immediatezza della contestazione, espressione del generale precetto di correttezza e buona fede**, si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro e **va inteso in senso relativo**, potendo, nei casi concreti, esser compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, **in ragione della complessità di accertamento della condotta del dipendente** oppure **per l'esistenza di una articolata organizzazione aziendale**.

Pertanto, la Corte di legittimità **ha rigetto il ricorso proposto dalla lavoratrice (*omissis*) volto ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa** intimatole da (*omissis*) s.p.a. per avere addebitato alla società spese di carburante per l'uso dell'auto aziendale non riferibili allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel caso di specie la ricorrente contestava **la tardività della contestazione disciplinare** avvenuta nel febbraio del 2017 rispetto al verificarsi dei fatti contestati avvenuti negli anni 2015 e 2016. Dal canto suo, la società asseriva di aver preso cognizione dei fatti imputabili solo nel gennaio 2017, in occasione delle verifiche dei conti per la chiusura del bilancio del 2016.

La tardività veniva fondata sul rilievo che la (*omissis*) s.p.a. aveva ricevuto mensilmente i giustificativi delle spese di carburante e, quindi, omettendo di svolgere tempestivi controlli **avrebbe pregiudicato il diritto di difesa della dipendente**.

Infatti, tra **le caratteristiche della contestazione disciplinare** - atto con cui il datore di lavoro instaura il procedimento disciplinare e la cui normativa di riferimento si trova all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/1970) - **vi sono quelle dell'immediatezza e della tempestività**, ossia il

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 15 marzo 2023, n. 7467: il carattere relativo della tempestività della contestazione disciplinare

datore di lavoro deve prontamente contestare l'avvenimento dei fatti sanzionabili disciplinarmente.

Tuttavia, la Corte, richiamando i suoi precedenti giurisprudenziali, (così Cass. n. 15649 del 2010; v. anche Cass. n. 22066 del 2007; Cass. n. 19159 del 2006) ha ribadito il carattere **relativo** della **tempestività della contestazione, non corrispondente ad un termine prefissato, ma variabile secondo le circostanze del caso concreto.**

Essa ha poi evidenziato come il **datore di lavoro abbia il potere, ma non l'obbligo**, di controllare in modo continuo i propri dipendenti e di contestare loro immediatamente qualsiasi infrazione atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli **artt. 1175 e 1375 c.c.**, negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato. Difatti, **l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente non può tradursi in un danno per il datore di lavoro** (così Cass. 10069 del 2016; v. anche Cass. n. 28974 del 2017; Cass. n. 5546 del 2010).

Pertanto, **la tempestività della contestazione disciplinare va valutata in relazione al momento in cui il datore abbia acquisito conoscenza dei fatti contestati e non al momento in cui avrebbe potuto accorgersi di essi se avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente.**

I giudici di legittimità hanno così riconosciuto **la tempestività della contestazione** avvenuta nel febbraio 2017, **non potendo lamentare la lavoratrice alcun pregiudizio al diritto di difesa connesso al tempo trascorso dai fatti addebitati.**

Infine, la Corte Suprema ha dichiarato **la legittimità del licenziamento per giusta causa**, ritenendo quest'ultima integrata dall'utilizzo fraudolento del denaro aziendale per scopi privati poiché costitutivo di un **grave inadempimento atto a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro.**

Agnese Casasso

ADAPT Junior Fellow

 @AgneseCasasso