

# Il licenziamento disciplinare nella casistica giurisprudenziale

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

**Sommario:** 1. Nozioni generali. -

2.

Le novità della Riforma Fornero. -

3. Casistica giurisprudenziale.

## 1. Nozioni generali

Nel corso del tempo la giurisprudenza (dominante) ha sempre considerato di natura disciplinare il licenziamento per giusta causa, precisando, però, che tale licenziamento è quello intimato a causa di una condotta colpevole del prestatore di lavoro (1).

Anche la Corte di Cassazione, sezioni unite, è intervenuta precisando che rimane assoggettato alla disciplina dettata dai primi tre commi dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori, ovvero della legge del 20 maggio 1970 n. 300, anche il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo che sia fondato sulla

violazione da parte del prestatore di lavoro degli obblighi che scaturiscono dal rapporto di lavoro stesso.

Ogni volta che il datore di lavoro reagisce con un licenziamento ad un comportamento - inadempimento del prestatore di lavoro, ci troviamo di fronte ad un c.d. licenziamento disciplinare.

La maggior parte dei contratti collettivi indicano espressamente gli inadempimenti del lavoratore che costituiscono motivo di licenziamento.

Sul punto la casistica giurisprudenziale è abbastanza variegata, quale ad esempio:

-

Il protrarsi dell'assenza ingiustificata per un periodo superiore a quello contrattualmente previsto non è sufficiente a configurare una giusta causa di licenziamento dovendo il giudice tener conto della validità delle giustificazioni addotte: ne consegue l'illegittimità del licenziamento intimato per avere il lavoratore ommesso di giustificare l'assenza causata da carcerazione preventiva (2);

-

l'utilizzazione sporadica della autovettura dell'azienda o biglietti d'aereo per fini personali non costituisce giustificato motivo di licenziamento quando, secondo la esclusiva valutazione del giudice di merito, si tratti di comportamenti tollerati dall'azienda (Cass. 4/5/85 n. 2815);

-

è illegittimo il licenziamento comminato per avere il dipendente svolto prestazioni lavorative a favore di terzi durante l'assenza per malattia quando risulti certo che in nessun modo tali prestazioni possono avere compromesso la guarigione o aggravato lo stato morboso (Trib. Milano 31/5/88);

-

non ogni fatto configurato dalla legge penale come reato costituisce giusta causa di licenziamento, dovendosi, invece, valutare, caso per caso, se la sanzione civile del licenziamento è proporzionata alla gravità del fatto (Cass. 19/12/84 n. 476).

## 2. Le novità della Riforma Fornero

A tutela del prestatore di lavoro, l'ordinamento prevede specifiche conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti disciplinari illegittimi.

Per quanto concerne la tutela "sottesa" all'articolo 18 della legge n. 300/1970 vi è da dire che la riforma del mercato del lavoro operata con la legge del 28 giugno 2012 n. 92 (legge c.d. Fornero), entrata in vigore in data 18 luglio 2012, ha apportato modifiche in tal senso.

Prima della citata disciplina era prevista una tutela unica che comportava la reintegrazione del prestatore di lavoro ed il risarcimento del danno (2).

Il riformato articolo 18 della legge n. 300/1970 prevede un sistema di tutele differenziate che cambiano a seconda del vizio riscontrato nel licenziamento, nel seguente modo, ovvero:

-

quando **non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa**, il giudice applica la cd. tutela reale attenuata, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione con il limite di dodici mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione;

nelle altre ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, il giudice applica la cd. **tutela obbligatoria standard**; ovvero la condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria in una misura compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti;

quando il licenziamento è dichiarato **inefficace per violazione della procedura** prevista dall'art. 7 Statuto lavoratori, il giudice applica la cd. **tutela obbligatoria ridotta**, ovvero la condanna del datore di

lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa fra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, misurandola in relazione alla gravità del vizio formale o procedurale commesso.

### 3. Casistica giurisprudenziale

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, è intervenuta molto spesso sull'argomento del licenziamento disciplinare nei suoi molteplici aspetti, con interessanti pronunce che meritano approfondimento.

Ad esempio con sentenza n. **1693** del **24 gennaio 2013** la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa contestato non nell'immediatezza dell'atto o della omissione che ha fatto scaturire l'irregolarità in capo al lavoratore.

La Suprema Corte ha ribadito che il tempo trascorso tra l'accertamento del fatto contestato al lavoratore e l'intimazione del licenziamento disciplinare può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'articolo 2119 Cc (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare. Inoltre, la tempestività della contestazione permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti e gli consente di predisporre una più efficace difesa in relazione agli addebiti contestati: con la conseguenza che la mancanza di una tempestiva contestazione può tradursi in una violazione delle garanzie procedurali fissate dalla legge 300 del 1970, articolo 7.

In definitiva, la mancanza di una tempestiva contestazione dell'infrazione è stata interpretata come se il comportamento del lavoratore fosse stato, in qualche misura, tollerato dal datore di lavoro (2).

In presenza di regolare affissione del codice disciplinare è pienamente legittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa intimato al direttore della filiale di un istituto di credito il quale tenga un comportamento idoneo a ledere gravemente e irreparabilmente il vincolo fiduciario, in ragione della concessione di elevate disponibilità di conto corrente e nell'apertura di linee di credito senza adeguate informazioni e a favore di soggetti non in grado di fornire sufficienti garanzie di rientro. **Cass. civ., 26 gennaio 2012, n. 1087, in Lav. nella giur., 2012, 406.**

Il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore (siano esse previste come specifica ragione di licenziamento, sia che facciano riferimento a regole generali di legge o di comune etica ovvero a doveri complementari e accessori), 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 secondo e terzo comma dell'art. 7 Stat. Lav. circa la contestazione dell'addebito e il diritto di difesa nonché, per il caso in cui le parti si siano avvalse della facoltà di prestabilire quali fatti e comportamenti integrino l'indicata condotta giustificativa del recesso, anche a quella posta dal primo comma del medesimo art. 7 Stat. Lav. circa l'onere della preventiva pubblicità di siffatte previsioni. **Cass. civ., 10 novembre 2011, n. 23417, in Lav. nella giur., 2012, con commento di Giorgio Mannacio, 482.**

La prova della responsabilità disciplinare del lavoratore, che concretizza la giusta causa di licenziamento, può essere formata mediante presunzioni semplici. Il ragionamento presuntivo è sindacabile per cassazione soltanto sotto il profilo della correttezza e congruità di motivazione della sentenza del giudice di merito. **Cass. civ.,**

**12 settembre 2011, n. 18655, in Lav. nella giur., 2012, con commento di Giampiero Golisano, 65.**

In tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il principio secondo cui il carattere extralavorativo di un comportamento non ne preclude la sanzionabilità in sede disciplinare, quando la natura della prestazione dovuta richieda un ampio margine di fiducia esteso ai comportamenti privati del lavoratore, non trova applicazione ove il comportamento del prestatore si estrinsechi in atti che siano espressione della libertà di pensiero, in quanto la tutela di valori tutelati costituzionalmente (art. 21 Cost.) non può essere recessiva rispetto ai diritti-doveri connaturati al rapporto di lavoro (nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso la legittimità del licenziamento irrogato, per violazione dell'obbligo di fedeltà, a un direttore esecutivo di testata giornalistica che aveva pubblicato presso altre case editrici un volume relativo ad argomenti trattati anche dalla rivista della quale era dipendente). **Cass. civ., 16 febbraio 2011, n. 3822, in Riv. It. Dir. lav., 2012, con nota di Maria Valentina Casciano, "Ancora un'eclissi dell'obbligo di fedeltà", 29.**

L'immediatezza della contestazione disciplinare deve essere intesa in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, in dipendenza della complessità delle indagini da compiere e della maggiore articolazione dell'attività dell'impresa. **Cass. civ.,**  
**21 dicembre 2010, n. 25856, in Lav. nella giur., 2011, 319**



Il criterio dell'immediatezza della contestazione di addebito, che nel licenziamento per giusta causa si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso, va intesa in senso relativo, rilevando la natura dell'illecito disciplinare e le ragioni oggettive che possono ritardare la percezione o il definitivo accertamento e valutazione dei fatti da parte del datore di lavoro; da che, qualora i fatti contestati vengano a comporre un'unica condotta ed esigano una valutazione unitaria, la contestazione dell'addebito può seguire l'ultimo di questi fatti anche a una certa distanza temporale da quelli precedenti (nel caso di specie, tra la chiusura dell'indagine conoscitiva da parte della banca, avviata dall'ultima condotta sospetta, e l'inizio del procedimento disciplinare erano trascorsi 40 giorni). **Cass. civ., 13 dicembre 2010, n. 25136, in Riv. It. Dir. lav., 2012, con nota di Lara Lazzeroni, "Il parametro dell'immediatezza della contestazione di addebito", 79.**

Non viola il principio di proporzionalità tra consistenza degli addebiti e gravità della sanzione disciplinare, il licenziamento irrogato dall'Amministrazione scolastica a un dipendente (nel caso, un collaboratore scolastico), per la condotta di insubordinazione consistente nella mancata, ripetuta e ingiustificata sottoposizione a visita medica diretta ad accertare l'idoneità psico-fisica alle mansioni, non avendo in tal modo potuto l'Amministrazione verificare la permanenza di uno dei requisiti essenziali per la permanenza del rapporto di lavoro. **Trib. Rimini, 12 dicembre 2008, in Lav. nelle P.A., 2008, 1131**

In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, la sanzione disciplinare deve essere proporzionale alla gravità dei fatti contestati sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente, sia da parte del giudice del merito, il cui apprezzamento

della legittimità e congruità della sanzione applicata, se sorretto da adeguata e logica motivazione, si sottrae a censure in sede di legittimità. (Nella specie, la sentenza impugnata, confermata dalla S.C., aveva ritenuto che la discrezionalità del datore nel graduare la sanzione disciplinare dovesse trovare riscontro in una motivazione puntuale e coerente; doveva ritenersi, conseguentemente, illegittimo il licenziamento irrogato a un lavoratore per un illecito disciplinare, quando, per la medesima condotta - consistente nell'utilizzazione personale dell'apparecchio telefonico portatile di servizio con invio di SMS - posta in essere da altri lavoratori, erano state inflitte sanzioni conservative e non espulsive, senza che da parte del datore di lavoro Telecom Italia SpA fossero state indicate specifiche ragioni di diversificazione). **Cass. civ.,**

**8 gennaio 2008, n. 144, in Lav. nella giur., 2008, 524, e in Dir. e prat. lav., 2008, 1877**

L'obbligo del datore di lavoro di dar seguito alle richieste del dipendente di integrare le proprie giustificazioni sussiste solo quando la stessa risponda a esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge; la valutazione di questo presupposto va operata alla stregua dei principi di buona fede e correttezza che devono regolare l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro. **Trib. Gennaio, 29 gennaio 2007, in Lav. nella giur., 2007, 948.**

Il licenziamento intimato al lavoratore per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. - avendo questi prodotto in giudizio fotocopie di documenti aziendali - è illegittimo, stante la prevalenza del diritto alla difesa rispetto alle esigenze di segretezza aziendali, così come sancito anche dalla normativa che tutela il diritto alla riservatezza. **Cass. civ., 7 dicembre 2004, n. 22923, in D&L, 2005, con nota di Andrea Bordone, "Sul licenziamento per produzione in giudizio di documentazione aziendale", 223.**

L'art. 7 St. Lav, stabilendo che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver sentito le sue difese, concreta un preciso limite all'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro che deve rispettare il diritto di difesa del dipendente e consentire allo stesso di esercitarlo personalmente, attraverso la sua audizione, con o senza l'assistenza di un rappresentante sindacale, ovvero per iscritto. Pertanto è illegittimo il licenziamento disciplinare comminato al dipendente che a causa di uno stato mentale di scompenso psicotico e di conseguente ricovero ospedaliero coattivo di cui il datore di lavoro è a conoscenza - si trovi nella assoluta impossibilità di presentare la giustificazione ovvero di comunicare la sua eventuale volontà di presentarle. **Trib. Milano, 5 febbraio 2003, Est. Vitali, in Lav. nella giur., 2003, 1173**

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq

---

(1) Corte Cost., 30 novembre 1982, n. 204.

(2) Cass. 23/1/86, n. 433.

(3) Pagamento delle retribuzioni e contribuzione dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione e, comunque, nella misura minima di cinque mensilità.

(4) Cfr. <http://www.dplmodena.it/cassazione/sentenze/licenziamento/1693-13.html>

<https://www.diritto.it/il-licenziamento-disciplinare-nella-casistica-giurisprudenziale/>