

Il principio di immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare

La contestazione dell'addebito che, ai sensi del comma 2 dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, deve precedere l'adozione di qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, assolve alla fondamentale funzione di consentire al dipendente incolpato di indicare le sue giustificazioni e fissare, con carattere di immutabilità, la condotta addebitata al lavoratore stesso. Si tratta di una garanzia procedimentale desumibile dal canone generale del "giusto procedimento", ripetutamente riconosciuta sia dai giudici di legittimità che dalla Corte costituzionale come un principio di "civiltà giuridica" e sintetizzata nella prescrizione "audiat et altera pars".

E' noto che, per consolidata giurisprudenza, il legittimo esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro è subordinato al rispetto di precisi requisiti, ovvero: quello della specificità della contestazione (che deve contenere 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.); della immediatezza della contestazione (che deve avvenire in stretta connessione temporale con la condotta del lavoratore, compatibilmente però con un congruo intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per l'accertamento dei fatti e l'adeguata valutazione degli stessi); nonché, infine, quello della immutabilità della contestazione stessa, per il quale, a garanzia del diritto di difesa del lavoratore incolpato, non è possibile che la sanzione disciplinare (eventualmente irrogata dal datore di lavoro) si fondi su ragioni diverse da quelle comunicate nella contestazione dell'addebito.

Quanto a tale ultimo requisito, la giurisprudenza, mutuando un canone tipicamente processual-penalistico, ha statuito che debba esserci corrispondenza tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione disciplinare, corrispondenza che però non è da intendersi con

analogo rigore formale, atteso che questa, secondo i giudici di legittimità, non viene meno in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, occorrendo verificare se tale divergenza comporti, in concreto, una violazione del diritto di difesa del lavoratore.

E' stato precisato, infatti, che il contraddittorio sul contenuto dell'addebito mosso al lavoratore può ritenersi violato (con conseguente illegittimità della sanzione stessa, irrogata per causa diversa da quella enunciata nella contestazione) solo quando vi sia una sostanziale mutazione del fatto addebitato, inteso con riferimento alle modalità dell'episodio e al complesso degli elementi di fatto connessi all'azione del dipendente, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa.

Sennonché, va detto altresì che la Corte di Cassazione, nei suoi vari pronunciamenti, ha progressivamente mitigato il rigore del suddetto principio di corrispondenza fra la contestazione preventiva dell'addebito e la "causa" della sanzione comminata, affermando che detto principio comporta senz'altro l'irrelevanza dei fatti non contestati quali elementi costitutivi della mancanza addotta a motivazione del licenziamento, ma non esclude tuttavia che i fatti stessi possano essere presi in considerazione - anche nel nesso eventuale di continuazione fra loro e con i fatti contestati - per valutare la gravità della mancanza e la proporzionalità della sanzione.

In sostanza, l'immodificabilità della contestazione dell'addebito subisce un temperamento nel senso che non preclude - ai fini della verifica della legittimità del provvedimento sanzionatorio adottato - la valutazione di altri fatti attribuiti al dipendente e diversi da quelli contestati, quando questi non vengano considerati come causa autonoma di recesso, ma soltanto come mere circostanze confermatrici del fatto già contestato e della sua gravità.

In tale ottica, è stato ritenuto assolto l'onere della previa contestazione dell'addebito in una ipotesi in cui il datore di lavoro, dopo aver contestato al dipendente la mancata registrazione di una somma di danaro, lo aveva licenziato per sottrazione di incassi.

Recentemente, la Cassazione, chiamata ancora una volta a pronunciarsi in relazione al principio della immutabilità, con sentenza n. 21795 del 14 ottobre 2009, ha riaffermato il proprio orientamento, evidenziando che è precluso al datore di lavoro il licenziamento per altri motivi, diversi da quelli contestati, ma non è vietato considerare fatti non contestati e risalenti ad oltre due anni prima del recesso, quali circostanze confermatrici della significatività degli addebiti posti a base del recesso, al fine di valutare la gravità della condotta del lavoratore, sia sotto il profilo psicologico delle inadempienze del dipendente che della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio.

E' dunque corretto - secondo i giudici di legittimità - prendere in considerazione, ai fini della valutazione complessiva della

gravità della condotta del lavoratore, anche fatti pregressi, di rilevanza disciplinare, non indicati nella lettera di contestazione propedeutica al licenziamento, che siano sintomatici del comportamento ripetutamente insubordinato del lavoratore stesso.

In chiusura, è appena il caso di osservare come l'estensivo indirizzo interpretativo testè illustrato - ormai radicatosi in seno alla giurisprudenza della Suprema Corte, in punto di immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare - laddove ammette la possibilità di considerare, sia pure ai soli fini valutativi della gravità della condotta ascritta al lavoratore, fatti e comportamenti collocatisi a distanza anche superiore ai due anni dall'irrogazione della sanzione disciplinare, non sembra conciliarsi con il limite temporale, posto alla rilevanza della c.d. "recidiva", di cui all'art. 7, ultimo comma, L. n. 300 del 1970 (Stat. lav.), il quale sancisce l'impossibilità di tener conto "ad alcun effetto" delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Antonio De Simone

