

**Corte di cassazione – SSUU - sentenza 27.12.2017 n. 30985**

*“La dichiarazione giudiziale di risoluzione del licenziamento disciplinare conseguente all'accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito posto a base del provvedimento di recesso, ricadente, in base al tempo nella disciplina dell'articolo 18 della legge 300/1970, come modificato dalla riforma Fornero legge 92/2012, articolo 1 comma 42) comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità prevista dal quinto comma dell'articolo 18; non spetta, invece, la reintegrazione sul posto di lavoro, in quanto tale sanzione si applica a fattispecie diverse e più gravi. Le sezioni Unite risolvono così il rilevante contrasto interpretativo sorto in merito al regime sanzionatorio da applicare ai licenziamenti che risultano illegittimi per tardività della contestazione disciplinare. La questione riguarda i licenziamenti per i quali ancora trova applicazione l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.”*

La pronuncia in commento giunge a dirimere un contrasto definito “*rilavante*”, sorto in seno alle sezioni semplici della Corte di Cassazione.

Com'è noto, il potere disciplinare del Datore di lavoro deve esercitarsi entro un rigoroso perimetro procedurale, il cui rispetto formale risponde ad esigenze di tutela del diritto di difesa dell'incolpato.

Così, costituisce principio indiscusso in giurisprudenza quello secondo cui la contestazione dell'addebito debba essere effettuata nell'immediatezza dei fatti, tenuto conto del tempo necessario all'accertamenti di essi (della nozione di tempestività dell'incolpazione, si è trattato nel commento a Cass. 8411/2018).

Secondo una parte della giurisprudenza (sorta prima della pronuncia a SSUU), il requisito della immediatezza costituiva presupposto dell'esercizio del potere disciplinare, incidendo sullo stesso *an* del diritto, con l'effetto di equiparare l'*iter* disciplinare avviato con ritardo a quello omesso *tout court*.

A sostegno di tale tesi venivano adottati due distinti argomenti: in primo luogo, veniva compiuta un'equazione tra immediatezza e diritto di difesa.

In secondo luogo, si riteneva che l'inerzia del datore di lavoro che avesse ritardato senza motivo l'incolpazione integrasse un comportamento concludente, da intendersi quale acquiescenza alla condotta del lavoratore.

La conseguenza di tale ricostruzione, sul piano sanzionatorio, era quella di disporre la reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 comma 4 Stat. Lav., allorché, in esito ad una contestazione disciplinare tardiva, fosse stato irrogato il licenziamento del dipendente.

Avverso tale tesi, altra parte della giurisprudenza riteneva invece che la tardività della contestazione disciplinare costituisse unicamente un vizio formale della procedura, espressamente sanzionato dal comma 6 con attribuzione al lavoratore pretermesso di una tutela indennitaria, per giunta ridotta (tra sei e dodici mensilità).

Nel caso sottoposto all'attenzione delle SSUU, i due orientamenti ora sinteticamente descritti si erano intrecciati tra loro determinando un continuo rovesciamento di fronte, tra reintegrazione e risarcimento, tra fase sommaria, merito e giudizio di appello.

Le SSUU intervengono dunque a comporre il contrasto, scegliendo una terza via.

Non già la reintegrazione, non la tutela indennitaria debole, ma quella forte di cui al comma 5: *“la violazione del principio dell'immediatezza non costituisce violazione*

*rilevante solo piano formale, ma anche possiede carattere direttamente sostanziale: In definitiva, la violazione della procedura di cui all'art. 7 Statuto dei lavoratori, alla quale il novellato art. 18, comma 6 riconduce l'applicabilità della tutela indennitaria debole unitamente ai casi di violazione della procedura di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 7 e di inefficacia per violazione del requisito della motivazione di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 2, comma 2, è da intendere, ai fini sanzionatori che qui rilevano, come violazione delle regole che scandiscono le modalità di esecuzione dell'intero iter procedimentale nelle sue varie fasi, mentre la violazione del principio generale di carattere sostanziale della tempestività della contestazione quando assume il carattere di ritardo notevole e non giustificato è idoneo a determinare un affievolimento della garanzia per il dipendente incolpato di espletare in modo pieno una difesa effettiva nell'ambito del procedimento disciplinare, garanzia, quest'ultima, che non può certamente essere vanificata da un comportamento del datore di lavoro non improntato al rispetto dei canoni di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c..*

*In effetti, la mancanza di tempestività della contestazione disciplinare può indurre nelle suddette ipotesi a ritenere, fino a quando la stessa non venga eseguita, che il datore di lavoro voglia soprassedere al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore, con la precisazione che detto requisito va inteso in senso relativo, come costantemente affermato in diversi precedenti di legittimità, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richiedano 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.*

*Quindi, la violazione derivante dalla tardività notevole e ingiustificata della contestazione disciplinare è sanzionabile alla stregua del citato art. 18, comma 5 da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla c.d. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale, secondo il quale il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.”.*