

LA SPECIFICITÀ DELLA CONTESTAZIONE

LA FORMULAZIONE DEVE ESSERE CHIARA E COMPLETA

La contestazione dell'addebito, necessaria per i licenziamenti disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa. Deve avere dunque il carattere della specificità, che risulta 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 previsti dagli articoli 2104 e 2105 del Codice civile. Il relativo accertamento deve essere stato oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito. *Cassazione, sentenza 9615 del 12 maggio 2015*

LE CONSEGUENZE DELLA TARDIVITÀ

IL PRIMO ORIENTAMENTO:

LA TARDIVITÀ È UNA VIOLAZIONE PROCEDURALE

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, modificato nel 2012, prevede due regimi di tutela in caso di illegittimità del licenziamento intimato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. La reintegra trova spazio nelle sole ipotesi in cui si accerti che non sussiste il fatto che ha dato causa al licenziamento, mentre se emerge in giudizio che non ci sono gli estremi integranti la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo, è applicabile la sola tutela risarcitoria (escluso il licenziamento che viola le regole procedurali previste dall'articolo 7 dello Statuto). Per un licenziamento intimato violando il requisito della tempestività, è applicabile la sola tutela risarcitoria.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza 23669 del 23 novembre 2014

IL SECONDO ORIENTAMENTO:

LA TARDIVITÀ È UNA VIOLAZIONE SOSTANZIALE

La tutela reintegratoria prevista dall'articolo 18, comma 4, della legge 300/1970 trova applicazione anche nell'ipotesi in cui il fatto non sia stato «regolarmente contestato» in base all'articolo 7, della legge 300/1970. La contestazione dell'assenza dal servizio che sia stata mossa al lavoratore oltre un anno dopo il suo compimento deve ritenersi «abnorme» e «totalmente priva di ragioni» perché viola il principio di immediatezza della contestazione disciplinare.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza 2513 del 31 gennaio 2017

LA LINEA DELLA CASSAZIONE:

IL RITARDO VA SANZIONATO CON L'INDENNITÀ

La dichiarazione giudiziale di risoluzione del licenziamento disciplinare conseguente all'accertamento di un ritardo notevole e ingiustificato della contestazione di addebito posto a base del recesso, ricadente nella disciplina dell'articolo 18 della legge 300/1970, così come modificato dall'articolo 1, comma 42 della legge 92/2012, comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità come prevista dal quinto comma dello stesso articolo 18, ossia risoluzione del rapporto di lavoro con condanna al pagamento di un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Cassazione, sezioni unite, sentenza 30985 del 27 dicembre 2017