

Diritto del Lavoro

Le Sezioni Unite della Cassazione risolvono il contrasto sui rimedi che scattano in caso di contestazione disciplinare tardiva

12 gennaio 2018

Con la sentenza n. 30985 del 27 dicembre 2017, le Sezioni Unite della Cassazione hanno risolto il contrasto giurisprudenziale sorto a seguito della modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori in occasione della Riforma Fornero sui rimedi da applicare in caso di contestazione disciplinare tardiva.

Il caso – un lavoratore dipendente di un noto gruppo bancario italiano aveva impugnato il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla Società a seguito di contestazione disciplinare formulata dalla banca dopo oltre due anni dalla conoscenza del fatto disciplinare contestato.

Il contrasto giurisprudenziale – Come ha messo in luce la Corte di Cassazione, sul punto esisteva un contrasto giurisprudenziale: da un lato, infatti, alcune sentenze affermavano che la tardività della contestazione discipli-

nare rendesse il fatto contestato manifestamente insussistente, con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria “attenuata” di cui all'art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori; secondo altre pronunce, invece, la contestazione disciplinare tardiva non determinava l'insussistenza del fatto contestato ma una generica illegittimità del licenziamento sanzionabile con la tutela meramente indennitaria.

La Cassazione, ravvisata l'importanza del contrasto ai fini dell'applicazione della giusta tutela al lavoratore, ha rimesso quindi la questione alle Sezioni Unite con ordinanza n. 10159 del 21 aprile 2017.

La decisione delle Sezioni Unite - Le Sezioni Unite, dopo aver ricostruito le varie forme di tutela cui il lavoratore licenziato può avere accesso a seguito della modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori da parte della

Riforma Fornero, aderisce alla seconda opzione interpretativa. Secondo le Sezioni Unite, infatti, la tardiva contestazione del fatto disciplinare non rende quest'ultimo insussistente ma, semmai, costituisce un inadempimento del datore di lavoro ai propri doveri di correttezza e buona fede nell'esercizio del recesso. E dunque andrà applicata la tutela indennitaria. È bene ricordare, tuttavia, che il “nuovo” art. 18 dello Statuto dei Lavoratori prevede due forme di tutela indennitaria: quella “forte” – che prevede un'indennità tra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto – in generale per tutte le ipotesi di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo; e quella “debole” – che prevede un'indennità tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto – per le ipotesi meno gravi come, ad esempio, meri vizi procedurali nel procedimento disciplinare. Le Sezioni Unite chiariscono che, in ogni caso, la tardività della contestazione disciplinare non costituisce una mera viola-

Highlights

zione procedimentale ma un vero inadempimento del datore di lavoro dei propri doveri di correttezza e buona fede e si applicherà pertanto la tutela indennitaria “forte” di cui all’art. 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori.

Ughi e Nunziante – Studio Legale