

La rilevanza del termine finale per l'irrogazione della sanzione disciplinare

- a cura di **Filippo Capurro** -

Una recente sentenza è intervenuta sulle conseguenze del licenziamento disciplinare irrogato una volta decorso il termine finale previsto dal contratto collettivo per l'irrogazione della sanzione.



La norma del contratto collettivo del caso trattato – ricorrente peraltro in numerosi contratti collettivi – prevede che, decorso il termine stabilito, le giustificazioni del lavoratore devono **ritenersi accolte** dal datore di lavoro.

I giudici hanno pertanto affermato che il licenziamento “*doveva perciò considerarsi non semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale (al pari dell'intempestività della contestazione oggetto della pronuncia di questa Corte, a sezioni unite, n. 30985 del 27 dicembre 2017) (...) bensì illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato per avere il datore di lavoro accolto le giustificazioni a discolpa del dipendente e dunque per la totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa*”.

La conseguenza è stata dunque l'applicazione dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970, ossia la c.d. **tutela reintegratoria attenuata** (reintegrazione e risarcimento del danno fino a un massimo di

12 mensilità) e non invece l'art. 18, comma 6, che prevede la sola **sanzione indennitaria ridotta** (per gli assunti ante Jobs Act) da 6 a 12 mensilità.

Le questioni relative alla procedura disciplinare nel rapporto di lavoro e ai suoi vizi sono molte. Si rinvia ai vari articoli del nostro sito sul tema, al seguente link:

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



E' possibile scaricare la sentenza Cassazione 3 settembre 2018 n. 21569

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

