

La specificità nella contestazione disciplinare tra essenzialità, comprensibilità e certezza

- a cura di *Filippo Capurro* - Dicembre 2022 -

La specificità nella contestazione disciplinare tra essenzialità, comprensibilità e certezza

di F. Capurro - 9 Dicembre 2022

Due recenti decisioni della Suprema Corte hanno affrontato il tema del requisito della **specificità** nella contestazione disciplinare.

La questione è rilevante su diversi piani.

Anzitutto la materia disciplinare riguarda le possibili sanzioni irrogabili ai lavoratori subordinati e quindi **anche il licenziamento** per motivi soggettivi: un'area questa certamente molto sensibile.

In secondo luogo le norme e i principi che disciplinano la materia disciplinare hanno efficacia generalizzata in quanto si è ritenuto riguardano basilari garanzie di difesa del lavoratore: e così tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori, compresi tra l'altro i dirigenti.

Per questi ultimi emblematiche Cass., sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880 e, di recente, Cass. 20 giugno 2017, n. 15204.

L'art. 7 L. 300/1970, rubricato "*Sanzioni disciplinari*" è stato oggetto di elaborazioni e integrazioni da parte di dottrina e giurisprudenza.

E' orientamento orma consolidato che la contestazione disciplinare debba essere **tempestiva e specifica**.

La tempestività mira a evitare che il datore di lavoro che non contesti prontamente una condotta benché potenzialmente rilevante – ritenendola quindi per sé di fatto priva di rilievo – la possa poi utilizzare contro il lavoratore per altre finalità non connesse all'addebito. Si tratta quindi di un requisito volto ad evitare la deviazione causale dell'atto disciplinare in un contesto di scorrettezza e malafede. Essa è poi coerente con la finalità difensiva della procedura che è volta a consentire al lavoratore di poter articolare un'efficace difesa, che sarebbe invece minata dalla distanza temporale dei fatti contestati.

La specificità, a sua volta, ha sia l'appena descritta funzione difensiva, poiché solo un perimetro circoscritto consente di prendere posizione sull'addebito, sia un rilievo sostanziale, giacché non si può ritenere rilevante qualcosa che prima ancora è incerto e indeterminato.

Secondo la prima sentenza qui segnalata, Cass., 7 ottobre 2022, n. 29332, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione, il giudice di merito deve verificare – benché al di fuori di **schemi rigidi e prestabiliti** – se la contestazione offra le indicazioni **necessarie ed essenziali** per individuare nella sua **materialità i fatti addebitati**, tenuto conto del loro contesto, ed altresì verificare se la mancata precisazione di alcuni elementi di

Due recenti decisioni della Suprema Corte hanno affrontato il tema del requisito della **specificità** nella contestazione disciplinare.

Con l'occasione svolgo qualche riflessione sul tema.

Scarica l'articolo

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MIANO



Link all'articolo su *Labor*

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MIANO

