

- L'immediatezza nella contestazione disciplinare tra potere di controllo del datore di lavoro e reciproca correttezza delle parti -



- Settembre 2023 -

➔ LA PRONUNCIA

Cass. 15/03/2023 7467 ord. 

➔ IL PERIMETRO

Il datore di lavoro ha il potere, ma **non l'obbligo**, di controllare in **modo continuo** i propri dipendenti, giacché ciò negherebbe in radice il **carattere fiduciario** del lavoro subordinato. Rilevante ai fini disciplinari è il momento in cui si abbia **acquisito piena conoscenza** dei fatti rilevanti.

➔ RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 2106 c.c.; art. 7, L. 300 1970; artt. 1175 e 1375 c.c.

➔ I “PASSAGGI” SALIENTI

Si legge nella pronuncia:

“(...)”

*Si e' inoltre sottolineato come il datore di lavoro abbia il **potere, ma non l'obbligo**, di controllare in modo continuo i propri dipendenti e di contestare loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento, atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge ne' desumibile dai principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato, sicché la tempestività della contestazione disciplinare va valutata **non** in relazione al momento in cui il datore **avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione** ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia **acquisito piena conoscenza** (...).*

*Difatti, l'**affidamento** riposto nella correttezza del dipendente **non può tradursi in un danno** per il datore di lavoro ne' può equipararsi alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporre una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente (in tal senso Cass. n. 5546-2010)."*

➔ OSSERVAZIONI

Nel caso di specie la vertenza riguardava la conoscenza da parte del datore di lavoro dei giustificativi di spesa consegnatigli a cadenza mensile.

Il principio qui rinvenuto va **coordinato** con quello per il quale la tolleranza di una (conosciuta) specifica condotta ne **svuota il carattere disciplinare** con conseguenze tali da incidere più meno incisivamente sulla stessa esistenza del fatto contestato.

Occorre dunque valutare accuratamente la situazione caso per caso ed è opportuno rilevare che, in ambito processuale, è onere del datore di lavoro dedurre e dimostrare le **ragioni impeditive della tempestiva contestazione** del fatto poi addebitato al dipendente (Cass. 31/12/2022 n. 2869).

La questione lambisce anche l'ambito delle **conseguenze sanzionatorie** per l'eventuale licenziamento disciplinare non tempestivo. Sul punto rinvio anche al mio breve **“Tempestività della procedura disciplinare e apparato sanzionatorio”** .

➔ PRECEDENTI

□ Cort. App. Milano 25/11/2022, Pres. Rel. Mantovani nello stesso senso e sempre in relazione all'abuso di uno strumento di lavoro e all'affidamento datoriale;

□ Trib. Rieti 03/11/2022 est. Carrano.

□ Cass. 04/12/ 2017 n. 28974;

□ Cass. 17/05/2016 n. 10069.