
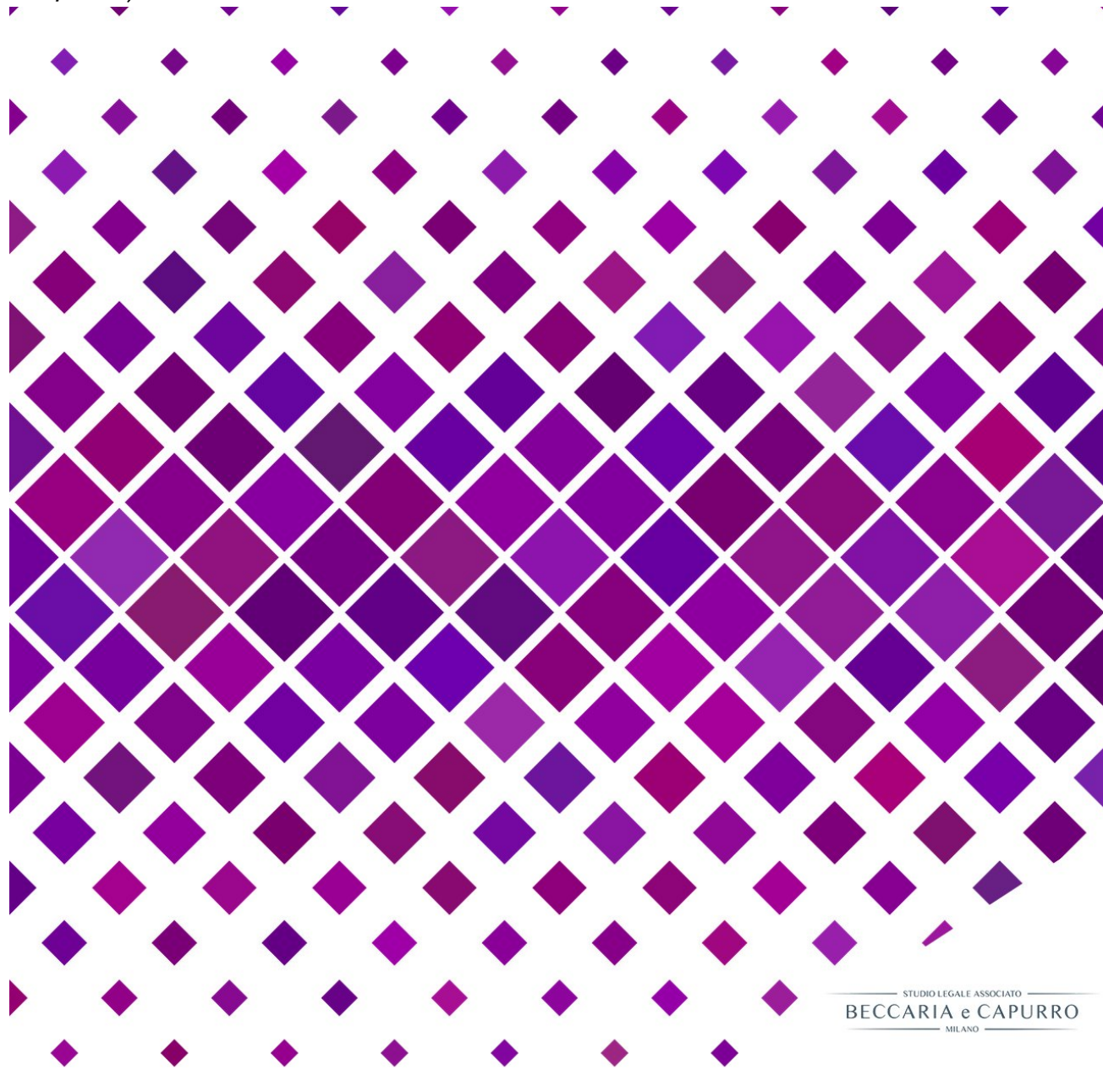


Tempestività della procedura disciplinare e apparato sanzionatorio

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


Segnalo l'interessante ordinanza del **Trib. Ravenna 12/01/2022 est. Bernardi** , secondo la quale, in caso di licenziamento disciplinare deve ritenersi che, in ipotesi di **contestazione tardiva**, la sanzione applicabile sia la **reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970**, dovendosi riten



STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

ere che la prolungata inerzia del datore di lavoro di fronte al comportamento del dipendente possa essere considerata una dichiarazione implicita della volontà di non perseguire il fatto, e quindi dell'insussistenza di una lesione in concreto ai propri interessi. Mancando dunque il requisito dell'antigiuridicità, il fatto tardivamente contestato, sarebbe **insussistente**.

Vi è qui un discostamento rispetto all'importante sentenza **Cass. SS.UU. 27/12/2018 n. 30985** secondo la quale Il licenziamento disciplinare che viene dichiarato illegittimo per tardività della contestazione deve essere sanzionato con il riconoscimento in favore del dipendente della **c.d. tutela economica forte** di cui all'art. 18, comma 5, L. 300/1970.

In merito a questa pronuncia si rinvia su questo sito a "**L'immediatezza quale requisito fondamentale del licenziamento disciplinare**"  .

Mi pare però che le due pronunce siano entrambe significative perché sottolineano l'estrema rilevanza della tardività della procedure disciplinare, quale vizio **per nulla formale** e quindi **non riconducibile alla c.d. tutela economica affievolita di cui al comma 6 dell'art. 18.**

Nell'ambito della **disciplina delle tutele crescenti** (d.lgs. 23/2015) a mio avviso, se - per le ragioni contenute nella pronuncia del giudice di Ravenna - si equipara l'assenza di tempestività all'assenza di un fatto disciplinarmente rilevante, dovrà applicarsi l'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 (**tutela reintegratoria attenuata**) e non l'4.

Se invece accediamo all'orientamento delle SS. UU., sebbene anche in questo caso non potrebbe applicarsi l'art. 4, d.lgs. 23/2015, si dovrebbe fare riferimento all'art. 3, comma 1, ossia la mera **tutela indennitaria**. Questo perché quest'ultima norma deve intendersi a mio giudizio come la tutela di carattere generale dell'impianto *jobs act*, analogamente all'art. 18, comma 5 che contiene la sanzione generale della Legge 300/1970 che le SS. UU. ritengono applicabile al vizio della tardività.

Trovo altresì importante che nelle pronunce menzionate il focus del principio di immediatezza non venga posto, come in qualche atto mi trovo a leggere, solamente sulla tutela del **diritto di difesa**, ossia sulla difesa del diritto, ma direttamente sulla **consistenza intrinseca del diritto stesso**.

Durante il periodo di blocco Covid dei licenziamenti mi sono capitati diversi casi di addebiti spigolati nella notte dei tempi al fine di imbastire licenziamenti disciplinari illegittimi per quanto sopra detto, e a mio giudizio anche **in frode alla legge**, in quanto volti ad aggirare norme imperative con mezzi apparentemente leciti.

Negli atti avversari veniva tra l'altro richiamato come un mantra la nozione (o forse sarebbe meglio dire la "mozione") di **relatività del concetto di tempestività**. Non vi è spazio qui per toccare il punto, bastando ricordare che la complessità organizzativa dell'azienda non è - di per sé - una giustificazione ai tempi lunghi e, almeno per come la vedo io, è se mai un'aggravante. Se si osserva infatti l'organizzazione con la quale alcune volte vengono messe in atto poderose ispezioni per giustificare la "scoperta" degli addebiti, verrebbe da pensare che i mezzi per conoscere cosa succede non manchino.

Sempre su questo sito in materia di licenziamento disciplinare "**Le conseguenze dei vizi procedurali nel licenziamento disciplinare**"  .