

Il licenziamento disciplinare

Caso 4.1

Quali sono stati gli effetti della sentenza della Corte Costituzionale n. 204 del 1982?

Con più ordinanze del 1976 furono impugnati innanzi alla Corte Costituzionale i commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (cd. *Statuto dei lavoratori*), con riferimento agli artt. 2 e 3 della Costituzione.

La configurazione del licenziamento disciplinare è il risultato dell'elaborazione giurisprudenziale che ha avuto come punto di partenza l'art. 7, co. 4, della L. 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) secondo cui *"fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro"*.

Dalla lettera della norma è scaturito un **duplice problema interpretativo**.

Innanzitutto, è stato necessario verificare se il licenziamento *può essere considerato tra le sanzioni disciplinari* e, se sì, se esso deve essere *previsto nel codice disciplinare*.

Il dubbio nasce dalla formulazione della citata norma che, nel dichiarare *ferme* le disposizioni della L. 604/1966, sembra voler mantenere la regolamentazione del licenziamento nell'ambito della medesima legge e riservare le garanzie procedurali stabilite per le sanzioni disciplinari *soltanto a quelle conservative del rapporto*.

In secondo luogo, si è dovuto stabilire di quali *garanzie procedurali* potesse essere tutelato il lavoratore licenziato per motivi disciplinari, se *solo* quelle della L. 604/1966 o *anche* quelle previste dall'art. 7 L. 300/1970.

Entrambe le questioni sono state risolte in senso positivo a seguito dell'intervento della Corte Costituzionale che, con *sentenza del 29 novembre 1982, n. 204* ha dichiarato *l'illegittimità costituzionale, per violazione dell'art. 3 della Costituzione, dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 della L. 300/1970, se "interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro"*.

I principi posti a fondamento di questa decisione hanno poi indotto la Corte di Cassazione ad approfondire il tema della **qualificazione del licenziamento disciplinare** che è, di per sé, *"la più grave delle sanzioni disciplinari"*.

Il licenziamento

In particolare, la stessa, rompendo con il precedente orientamento giurisprudenziale, ha precisato “che il rispetto dei principi costituzionali non può essere subordinato alla esistenza di un dato puramente formale, quale l’espreso richiamo dell’art. 7 dello statuto”.

Con la sentenza n. 204 è stata sancita la *natura “ontologica” del licenziamento disciplinare*, riferito ai *comportamenti imputabili a titolo di dolo o colpa* — genericamente intesi — al lavoratore.

Conforme: Cass., SS.UU., 26 aprile 1994, n. 3965

“Il licenziamento intimato a motivo di una colpevole condotta del prestatore di lavoro, sia pur essa idonea a configurare la giusta causa di cui all’art. 2119 c.c., ha natura “ontologicamente” disciplinare ed implica per tale ragione, la previa osservanza delle garanzie procedurali di irrogazione stabilite dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300”.

Conforme: Cass., 6 marzo 2009, n. 5580

“Va qualificato come “ontologicamente disciplinare” il licenziamento che, pur motivato formalmente come dovuto a ragioni obiettive, sia in realtà dovuto a mancanze ed in particolare ad insubordinazione del lavoratore”.

Tale licenziamento copre sia l’area del licenziamento per *giustificato motivo soggettivo* derivante da notevole inadempimento del lavoratore, sia, *in parte*, quella del licenziamento per *giusta causa*. Esso si qualifica come disciplinare “indipendentemente dalla sua inclusione tra le sanzioni disciplinari” e *non* può “effettuarsi senza le garanzie previste per le misure (disciplinari) non espulsive” (Corte Cost., 11 luglio 1991, n. 364).

NOTA BENE

Secondo l’*elaborazione dottrinale e giurisprudenziale*, il licenziamento ha natura disciplinare tutte le volte in cui rappresenta la *reazione* del datore di lavoro ad un notevole e “colpevole” inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue che, in linea generale, esso copre l’area del giustificato motivo soggettivo e quello della giusta causa purchè questa attenga a fatti inerenti al rapporto di lavoro.

Non può invece assumere natura disciplinare il licenziamento intimato per giusta causa, ma per fatti inerenti alla vita privata del lavoratore, né per giustificato motivo oggettivo.

Appare opportuno segnalare il recente caso in cui il lavoratore ricorre innanzi alla Corte di Cassazione — denunciando violazione dell’art. 7 della L. 300/1970 e formulando, ai sensi dell’art. 366 bis c.p.c., il relativo quesito di diritto — per dedurre che la Corte di appello ha operato un’erronea distinzione tra “licenzia-

mento disciplinare” e “licenziamento per giusta causa” e, ritenendo che per tale seconda categoria non sia necessaria la contestazione dell’addebito, ha concluso per la legittimità del licenziamento perché qualificabile per giusta causa. Il ricorrente, in particolare, “lamenta che, in tal modo, la sentenza impugnata ha totalmente disatteso la nozione ontologica del licenziamento disciplinare, ormai consolidata”.

La Corte — con **sentenza del 17 marzo 2010, n. 6437** — ritenendo il motivo fondato, accoglie il ricorso per la seguente motivazione: *“In base al principio costantemente affermato da questa Corte e che qui va ribadito, “il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente anche dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell’art. 7 della legge n. 300 del 1970 circa la contestazione dell’addebito ed il diritto di difesa” (v. fra le altre Cass. 13-8-2007 n. 17652, Cass. S.U. 1-6-1987 n. 4823, Cass. S.U. 16-12-1987 n. 9302, Cass. 5-12-1989 n. 5365, vedi anche, fra le altre, sulle conseguenze della violazione delle dette garanzie, Cass. S.U. 26-4-1994 n. 3965, Cass. 19-6-1998 n. 6135 e Cass. 12-4-2003 n. 5855).*

La sentenza impugnata, qualificando il licenziamento de quo “per giusta causa” ma non come “licenziamento disciplinare”, e ritenendo nella fattispecie “superfluo” esaminare se fossero state o meno scrupolosamente rispettate le procedure in tema di licenziamento disciplinare, ha disatteso in pieno il suddetto principio e tanto basta per cassare la impugnata sentenza con rinvio, restando assorbiti il secondo e il terzo motivo, riguardanti questioni ulteriori, riproponibili dinanzi al giudice di rinvio”.

Dal punto di vista delle **garanzie procedurali**, dunque, anche in assenza di un loro espresso richiamo da parte della contrattazione collettiva, devono essere applicati ai licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, qualificabili come disciplinari, i seguenti principi enunciati dall’art. 7 L. 300/1970: principio della *pubblicità* delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari (*comma 1*), garanzia della *preventiva contestazione* dell’addebito e della difesa (*comma 2*) e principio dell’*assistenza* dell’associazione sindacale (*comma 3*).

Va sottolineato però che la giurisprudenza di legittimità, mentre ritiene pacificamente che si applichino le garanzie contemplate nel secondo e terzo comma dell’art. 7, si muove diversamente con riferimento all’onere della preventiva affissione del codice disciplinare (v. Caso 4.5) (Cass., SS.UU., 16 dicembre 1987, n. 9302 e 5 febbraio 1988, n. 1209).

Conforme: Cass., 13 agosto 2007, n. 1852

“Il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dai commi 2 e 3 dell’art. 7 della legge n. 300/1970 circa la contestazione dell’addebito e il diritto di difesa”.

Con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427, la Corte Costituzionale ha esteso le garanzie del contraddittorio anche al licenziamento disciplinare — in conformità alla nozione “ontologica”, nel quadro scaturito dalla sentenza 204/1982 della Corte Cost. e dalla sentenza 4823/1987 della Cass., SS.UU. — *intimato nell’area della libera recedibilità* (Nobile V., *Relazione su contrasto di giurisprudenza in materia civile — Ricorso n. 2228/2004, Rel. n. 115 del 25 ottobre 2006*, in www.cortedicassazione.it).

Va ricordato infine che l’estensione ad opera della giurisprudenza costituzionale e di legittimità delle garanzie dettate dell’art. 7 per le sanzioni conservative al licenziamento disciplinare non esclude che il contratto collettivo non possa prevedere “procedimenti disciplinari diversi rispettivamente per le sanzioni conservative e per il licenziamento disciplinare, tenuto conto che la comune appartenenza delle sanzioni in argomento al “genus” delle sanzioni disciplinari non ne comporta la necessaria regolamentazione con norme procedurali identiche” (Cass., 25 novembre 1999, n. 13137).

In conclusione... risposta a 4.1

In caso di *un notevole e colpevole inadempimento del prestatore*, il recesso deve essere intimato nel rispetto dei *limiti procedurali* individuati dalla sentenza 204/1982 e previsti dall’art. 7 della L. 300/1970.

In relazione infatti al procedimento contemplato dalla norma per l’irrogazione delle sanzioni disciplinari, nel testo risultante a seguito della parziale declaratoria di illegittimità costituzionale dichiarata dalla stessa sentenza n. 204/1982, il licenziamento intimato a seguito di una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore deve essere considerato di *natura disciplinare*, indipendentemente dal fatto che sia stato o meno annoverato tra le misure disciplinari nella disciplina specifica del rapporto di lavoro considerato.

Con quali modalità può essere impugnato il licenziamento? Qual è il principio espresso dalle Sezioni Unite della Cassazione con sentenza 14 aprile 2010, n. 8830 in relazione alla decadenza dall'impugnazione?

Dall'art. 6 della L. 604/1966 si evincono gli aspetti essenziali della questione: il licenziamento può essere impugnato con *qualsiasi atto scritto, stragiudiziale o giudiziale*, idoneo a rendere nota la *volontà del lavoratore*, volontà che può essere manifestata anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

NOTA BENE

La giurisprudenza (Cass., 30 maggio 1991, n. 6102) ha affermato che il termine "impugnazione" utilizzato dal legislatore all'art. 6 della L. 604/1966 va inteso in maniera *impropria e generica*. Ciò "in quanto riferibile anche a *dichiarazioni scritte extragiudiziali, non accompagnate dal contemporaneo ed effettivo esercizio dell'azione giudiziaria*. Pertanto, è sufficiente che il lavoratore, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale, manifesti al datore di lavoro, per iscritto, la volontà di contestare la validità e l'efficacia del licenziamento, indipendentemente dalla terminologia usata e senza necessità d'uso di formule sacramentali" (Tatarelli M., *Il licenziamento individuale e collettivo*, CEDAM, 2000).

Preliminarmente va affrontata la questione se è consentita l'**impugnativa da parte di persona diversa dal lavoratore**.

Una risalente sentenza della Cassazione, pronunciata a sezioni unite, ha affermato che l'impugnativa costituisce un *atto negoziale dispositivo e formale* — la forma scritta è infatti richiesta *ad substantiam* — che può essere posto in essere *unicamente dal lavoratore, oltre che dall'associazione sindacale, cui quest'ultimo aderisce, in forza di potere di rappresentanza ex lege* previsto dall'art. 6 della L. 604/1966, nonché da un *rappresentante del lavoratore munito di specifica procura scritta* o anche da un terzo pur se sprovvisto di procura, purchè il suo operato venga *successivamente ratificato* per iscritto dal lavoratore e comunicato al datore di lavoro entro il termine di decadenza di sessanta giorni (Cass., SS.UU., 2 marzo 1987, n. 2179). In particolare, la giurisprudenza ha affrontato in più occasioni il caso in cui *l'impugnativa del licenziamento venga proposta dal difensore del lavoratore*.

In tale ipotesi, si ritiene necessario che l'atto che legittimi l'avvocato — *preventiva procura ad litem* o *successiva ratifica* — siano portate a conoscenza del datore di lavoro e che la comunicazione abbia *data certa* (Cass., 7 ottobre 1999, n. 11178).

Conforme: Cass., 18 dicembre 2007, n. 26699

“Qualora l'impugnativa del licenziamento sia proposta da persona diversa dal lavoratore (quale l'avvocato), è necessario che il relativo atto di legittimazione (preventiva procura o successiva ratifica rilasciate dal lavoratore) abbia forma scritta e sia tempestivamente portato a conoscenza del datore di lavoro entro il termine di decadenza previsto per l'impugnativa stessa; a tale ultimo fine, non si richiede la consegna di copia dell'atto, essendo sufficiente la comunicazione dell'esistenza dell'atto stesso e della sua data certa”.

Con riferimento alle **modalità di impugnazione**, oltre al *ricorso giudiziale*, il lavoratore può impugnare il licenziamento scegliendo il mezzo che ritiene può opportuno, fermo restando che vengono diffusamente utilizzati la *lettera raccomandata* e la *richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c.*, nonché, talora, anche il *telegramma*.

NOTA BENE

È ammessa l'impugnativa del licenziamento a mezzo *telegramma*, ma “incombe a colui che assume esserne il mittente la dimostrazione dell'esistenza delle condizioni richieste dall'art. 2705 c.c. perché il documento abbia l'efficacia probatoria della scrittura privata, che dall'altra parte sia stata contestata, fornendo la prova dell'incarico a consegnare, o dell'avvenuta consegna e anche mediante presunzioni (Nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto idoneamente provata la provenienza del telegramma contenente l'impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice sulla base del possesso della copia conforme del telegramma stesso)” (Cass., 23 dicembre 2003, n. 19689).

Ai fini dell'impugnativa del licenziamento per iscritto è ammesso anche il *telegramma inoltrato* “*tramite l'apposito servizio di dettatura telefonica*, sempreché l'invio del telegramma, anche se effettuato materialmente da parte di un altro soggetto e da un'utenza telefonica non appartenente al lavoratore, avvenga su mandato e a nome di quest'ultimo, che appaia come autore della dichiarazione; in caso di contestazione in giudizio, l'interessato è onerato della prova di tale incarico, che può essere fornita anche a mezzo di testimoni e per presunzioni” (Cass., 5 giugno 2001, n. 7620).

L'aspetto di grande attualità che ha maggiormente interessato la giurisprudenza riguarda la **decadenza dall'impugnazione**, ossia se il termine di sessanta debba intendersi rispettato con riferimento al *momento in cui il lavoratore manifesta la volontà* (deposito dell'atto giudiziale o data di invio della lettera raccomandata o della richiesta del tentativo di conciliazione alla Direzione provinciale del lavoro) o invece con riferimento al *momento in cui detto atto viene a conoscenza del datore di lavoro* (notifica del ricorso giudiziale o data in cui giunge al datore di lavoro la lettera raccomandata o la convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione).

A ben vedere, dunque, la questione investe l'istituto della decadenza in rapporto alla comunicazione degli atti recettizi che impone una corretta interpretazio-

ne del combinato disposto dell'art. 6 della L. 604/1966 e degli artt. 1334 e 1335 c.c.

La soluzione ha un effetto pratico di estrema importanza e rilevanza in ragione della tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro e alla retribuzione, interesse che assurge al rango costituzionale ex artt. 4 e 36 Cost., stante le conseguenze che derivano dall'intempestiva impugnativa del licenziamento (v. Caso 6.4).

Va detto che la giurisprudenza – sia di merito che di legittimità – è stata fortemente oscillante, optando per una soluzione piuttosto che per un'altra non solo in ragione del "tipo" di mezzo di impugnazione prescelto, ma anche con riferimento alla stesso atto, registrandosi uno stato di incertezza che imponeva un intervento giurisprudenziale diretto a far chiarezza.

E tale intervento si è avuto con la **sentenza 16 aprile 2010, n. 8830** pronunciata dalla Cassazione a Sezione Unite che è pervenuta ad una soluzione di grande civiltà giuridica, sicchè di essa verranno ripresi i passaggi fondamentali.

L'ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE PRECEDENTE LA SENTENZA N. 8830/2010

Con riferimento all'**impugnazione del licenziamento mediante ricorso giudiziale**, con *sentenza 18 ottobre 1982, n. 5395*, la Cassazione a Sezioni Unite si era espressa nel senso che, per impedire il maturarsi della decadenza, occorresse la notifica al datore di lavoro del ricorso nel termine di sessanta giorni ex art. 6 L. 604/1966 o che entro detto termine lo stesso ne avesse avuto comunque conoscenza mediante *comunicazione scritta*, non essendo sufficiente il solo deposito del ricorso per considerarsi rispettato il termine decadenziale.

Secondo la Corte, infatti, l'impugnazione del licenziamento "configura un *atto a carattere recettizio*, il quale si perfeziona nel momento in cui viene portato a conoscenza della controparte. Pertanto, l'osservanza del termine di decadenza, fissato dalla citata norma per detta impugnazione, non può essere riconosciuta per il solo fatto che il lavoratore abbia provveduto, entro tale termine, a depositare presso la cancelleria del giudice adito il ricorso introduttivo della causa d'impugnazione del licenziamento, occorrendo che, nel termine medesimo, il ricorso sia stato notificato al datore di lavoro, o comunque portato a sua conoscenza con comunicazione scritta".

Conforme: Cass., 21 aprile 2004, n. 7625

"Il ricorso giudiziale recante l'impugnativa del licenziamento non è idoneo ad impedire la decadenza di cui all'art. 6 della legge n. 604 del 1966 se, entro il termine di sessanta giorni previsto da tale norma, è solo depositato in cancelleria e non anche portato a conoscenza del