



CMS Newsletter Italia

Le Sezioni Unite della Suprema Corte sul licenziamento disciplinare

in LinkedIn
LN Law-Now
RZ RegZone

[English Version](#)

L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300 del 20 maggio 1970), come modificato dalla L. n. 92 del 28 giugno 2012, non prevede espressamente le conseguenze sanzionatorie nei confronti dei datori di lavoro, in tutti i casi in cui trascorra un certo tempo tra la conoscenza del fatto commesso dal lavoratore e l'invio allo stesso della lettera di contestazione disciplinare, ovvero tutte le volte in cui il contratto collettivo applicato preveda un termine entro il quale la sanzione deve essere decisa, oppure comunicata (cosiddetto licenziamento illegittimo per tardività della lettera di addebito).

La "tardività" è sempre stata generalmente qualificata come manifestazione di volontà del datore di lavoro di rinunciare ad irrogare la sanzione disciplinare, oppure come acquiescenza o tolleranza, le quali escluderebbero la sussistenza della "giusta causa" di licenziamento (intesa come fatto che "non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" ex art. 2119 cod. civ.).

Pertanto, la disposizione in esame è stata oggetto di interpretazioni contrastanti da parte della giurisprudenza di merito e di legittimità, che si è divisa tra orientamenti favorevoli al riconoscimento della reintegrazione del dipendente in azienda, con conseguente condanna risarcitoria a carico del datore di lavoro (tutela reintegratoria), e orientamenti invece favorevoli al riconoscimento della sola condanna risarcitoria (tutela indennitaria).

Da un lato, le sentenze che avevano applicato a tale fattispecie la sola tutela indennitaria, distinguevano le ipotesi di vizio procedimentale (applicando così il comma 6 dell'art. 18 St. Lav.), da quelle di ingiustificatezza, in cui cioè non ricorressero gli estremi di giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (applicando il diverso comma 5 dell'art. 18 St. Lav.).

Nelle prime ipotesi, dunque, dichiarando il licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione o della procedura, il giudice avrebbe riconosciuto al lavoratore il diritto a percepire un'indennità risarcitoria tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, risolvendo in ogni caso il rapporto di lavoro.

Nelle altre ipotesi, invece, con l'accertamento della insussistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, adottati dall'imprenditore, il giudice avrebbe condannato il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, anche in questo caso risolvendo il rapporto di lavoro.

Dall'altro lato, un secondo filone giurisprudenziale riteneva applicabile alla contestazione disciplinare tardiva la più incisiva sanzione della reintegrazione, con la conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, così come previsto dal comma 4 dell'art. 18 St. lav.

La questione è stata dunque rimessa alle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che hanno aderito al primo orientamento, escludendo che la tardività della contestazione dell'addebito possa comportare la reintegrazione del lavoratore.

La pronuncia chiarisce che la tardività della contestazione disciplinare non sarebbe riconducibile ad alcun caso di nullità previsto dalla legge (cui conseguirebbe, appunto, la reintegrazione del dipendente), affermando che dovrebbe ritenersi "espressione della volontà del legislatore di attribuire alla c.d. tutela indennitaria forte [cioè il risarcimento al lavoratore tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 mensilità] una valenza di carattere generale". Secondo questa impostazione, dunque, la tutela reintegratoria si applicherebbe esclusivamente nel caso di licenziamento ritenuto "gravemente infondato in considerazione dell'accertata inesistenza del fatto" e non anche in tutte le "altre ipotesi" in cui non sussisterebbe la giusta causa o il giustificato motivo, ivi compresa quella in cui il fatto non sia stato preceduto da tempestiva contestazione.

Con riferimento alla sanzione indennitaria debole [cioè il risarcimento al lavoratore tra un minimo di 6 mensilità e un massimo di 12 mensilità], la sentenza in commento ne circoscrive l'applicazione ai casi in cui il datore di lavoro non rispetti eventuali termini per la contestazione previsti dal contratto collettivo.

Infine, la Suprema Corte precisa che il principio della tempestività in esame è violato solo in caso di "ritardo notevole e non giustificato" della contestazione di addebito, a seconda del caso specifico (ad es. nell'ipotesi in cui vi sia la necessità di effettuare indagini complesse, oppure in cui la struttura organizzativa dell'impresa sia tale da ritardare l'acquisizione della notizia da parte degli organi preposti ad irrogare le relative sanzioni).

United Sections judgement of the Italian Court of Cassation on disciplinary dismissals

Article 18 of the Italian Workers' Charter (Statuto dei Lavoratori), which regulates the consequences against wrongful dismissals, does not expressly govern the case when time passes between the employer becoming aware of the act committed by a worker and the sending of the letter containing the disciplinary complaint regarding such act, as well as the case when the employer has not complied with the period provided for by the collective agreement within which the disciplinary measure must be taken.

Such "lateness" has always been generally perceived as the employer's intention to waive any disciplinary measures, or as acquiescence or tolerance, which expressly excludes the existence of a "just cause" (as provided for in Article 2119 of the Italian Civil Code, which is a fact "that does not permit the continuation of the relationship, even on a temporary basis").

The above-mentioned provision has therefore been subject to divergent interpretations in the jurisprudence which, on one hand, has recognized the right of the (wrongfully dismissed) worker to be reinstated in the place of employment and to be paid a reimbursement and on the other hand, the sole reimbursement has been recognized.

In particular, judgments which applied the compensatory measure qualified late disciplinary complaints as a procedural errors (thus applying the 6th paragraph of the above-mentioned Article 18) or as dismissals unjustified by a subjective reason or without any just cause (thus applying the 5th paragraph of the same Article).

In the first scenario, the Judge, by declaring that dismissals are ineffective due to a procedural error, shall order to the employer to pay an indemnity ranging from 6 to 12 months' salary without the reinstatement of the dismissed worker.

In the second scenario, with the ascertainment of the groundlessness of a just cause or a justified reason, the Judge shall order to the employer to pay an indemnity ranging from 12 to 24 months' salary, also in this case, without the reinstatement of the dismissed worker.

On the other hand, other Court's rulings deemed to apply to late disciplinary complaints the most serious sanction of reinstatement of dismissed workers and (as a consequence) ordered to the employer to pay compensation equal to the salary that the employee would have received from the date of dismissal until the date of the court

ruling and up to 12 months, plus the relevant welfare contribution costs (as required by paragraph 4th of the above-mentioned Article 18).

The dispute has been referred to the United Divisions of the Italian Court of Cassation, which had arisen in previous judgments, by excluding that late disciplinary complaints shall involve the reinstatement of the of any dismissed employee.

This judgment observes that the legislator's intention is to be interpreted as willingness to consider the sole reimbursement (from 12 to 24 months' salary) in favor of unfairly dismissed employees as a general rule. Under this approach, such "lateness" would not be referable to any case of invalidity laid down by paragraph 4th of the above-mentioned Article 18 (which would lead, as stated above, to the reinstatement of the dismissed worker) and therefore the reinstatement would apply only if the dismissal is found to be based on discriminatory reasons or parental issues, or null or void for other reasons (e.g., it is found to be retaliatory) or if the reasons for the dismissal are found to be merely non-existent.

With reference to the payment of the lower indemnity between 6 and 12 months' salary, the aforementioned judgment states that it applies only in case the employer fails to comply with any term established by the collective agreement.

Finally, the Italian Supreme Court of Cassation specifies that such principle of timeliness is infringed only in case of "considerable and not justified delay" of the disciplinary complaint, to be evaluated on a case-by-case basis (for example, when it is based on necessities of complex investigations, as well as when the organizational structure is such as to delay the acknowledgment of the event by the bodies in charge).

Fabrizio Spagnolo
Partner

fabrizio.spagnolo@cms-aacs.com

Federico Pisani
Associate

federico.pisani@cms-aacs.com

Le opinioni ed informazioni contenute nella presente Newsletter hanno carattere esclusivamente divulgativo. Esse pertanto non possono considerarsi sufficienti ad adottare decisioni operative o l'assunzione di impegni di qualsiasi natura, né rappresentano l'espressione di un parere professionale. La Newsletter è proprietà di CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni.

The views and opinions expressed in CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter are meant to stimulate thought and discussion. They relate to circumstances prevailing at the date of its original publication and may not have been updated to reflect subsequent developments. CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter does not intend to constitute legal or professional advice. CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter is CMS property.

CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni è membro di CMS, organizzazione internazionale di studi legali e tributari indipendenti.

Uffici CMS: Aberdeen, Algeri, Amburgo, Amsterdam, Anversa, Barcellona, Belgrado, Berlino, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruxelles, Bucarest, Budapest, Casablanca, Città del Messico, Colonia, Dubai, Duesseldorf, Edimburgo, Francoforte, Funchal, Ginevra, Glasgow, Hong Kong, Istanbul, Kiev, Lima, Lione, Lipsia, Lisbona, Londra, Lubiana, Lussemburgo, Madrid, Manchester, Medellín, Milano, Monaco, Monaco di Baviera, Mosca, Muscat, Parigi, Pechino, Podgorica, Praga, Reading, Rio de Janeiro, Roma, Santiago del Cile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Siviglia, Sofia, Stoccarda, Strasburgo, Teheran, Tirana, Utrecht, Varsavia, Vienna, Zagabria e Zurigo.

cms.law

Se non desiderate ricevere in futuro questa email [Cliccare qui](#)
If you do not wish to receive any future e-mails [Click here](#)