

La tempestività della contestazione in caso di illecito disciplinare con rilevanza penale

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO

27 marzo 2008, n. 7983 — Pres. Senese — Est. Celentano - P.M. Lo Voi (concl. diff.) — En. Di. S.p.A. c. Ch. Sa. (Cassa con rinvio, App. Napoli, 4 marzo 2004)

Licenziamento - Licenziamento disciplinare - Fatto costituente illecito disciplinare ed avente rilevanza penale - Contestazione disciplinare - Immediatezza - Limiti - Attesa delle indagini in sede penale - Possibilità - Attesa dell'esito del giudizio penale - Necessità - Esclusione.

[Art. 7, co. 2, l. 20 maggio 1970, n. 300]

La tempestività della contestazione di cui all'art. 7, co. 2, l. n. 300 del 1970 va valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore, costituenti illecito disciplinare, appaiono ragionevolmente sussistenti. Quando il fatto costituente illecito disciplinare ha anche rilevanza penale, il principio dell'immediatezza della contestazione non può considerarsi violato quando il datore di lavoro, in assenza di elementi che rendano ragionevolmente certa la commissione del fatto da parte del dipendente, porti la vicenda all'esame del giudice penale, sempre che lo stesso si attivi non appena la comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale gli faccia ritenere ragionevolmente sussistente l'illecito disciplinare, non dovendo egli attendere la conclusione del processo penale.

Svolgimento del processo. — Con ricorso al Tribunale di Napoli, depositato l'11 maggio 2001, Ch.Sa. impugnava il licenziamento intimatogli dall'En. in data (omissis). Il ricorrente esponeva che il licenziamento era stato intimato per fatti che sarebbero avvenuti nel (omissis), appresi dall'En. nel giugno (omissis); contestava nel merito l'addebito ed eccepeva il ritardo nella contestazione. L'En., costituitosi, deduceva che aveva appreso del fatto addebitato al sig. Ch. a seguito delle dichiarazioni rese da un utente, ma aveva ritenuto necessario denunciare il fatto all'Autorità giudiziaria, avendo provveduto alla contestazione dopo la comunicazione della richiesta di rinvio a giudizio del lavoratore, anche perché la documentazione aziendale attestava la presenza del lavoratore in altro luogo nel giorno e nell'ora indicati dall'utente.

Esponeva che il fatto contestato — manomissione di un misuratore aziendale del consumo di energia elettrica — era tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia. Il Tribunale accoglieva la domanda, annullava il licenziamento e disponeva la reintegrazione nel posto di la-

voro ed il risarcimento del danno; e la Corte di appello di Napoli, con sentenza del 18 febbraio-4 marzo 2004 rigettava l'appello della società.

I giudici di secondo grado osservavano che le censure dell'appellante avverso la ritenuta tardività della contestazione erano infondate.

Rilevavano che i fatti ascritti — alterazione di un misuratore presso il domicilio di un utente — costituivano, prima che un illecito penale, una condotta contraria ai doveri di servizio; che il datore di lavoro era in grado di accertare la materialità del fatto e la ascrivibilità al ricorrente, forse con possibilità migliori dello stesso giudice penale; che l'itinerario di servizio, la composizione della squadra cui apparteneva il Ch. ed i mezzi aziendali da questi utilizzati risultavano dalla documentazione del datore di lavoro, che avrebbe potuto agevolmente procedere ad un riscontro della rispondenza al vero di dette risultanze; che avrebbe potuto procedere a verifiche tecniche sul misuratore per valutare se la manomissione aveva richiesto una particolare competenza tecnica o la utilizzazione di strumenti in dotazione al solo personale En.; che, se il datore di lavoro aveva inteso dare rilievo alla conoscenza dell'evento in senso tecnico giuridico (materialità del fatto e commissione da parte del lavoratore con i requisiti richiesti per la configurazione di un reato), alcuna rilevanza poteva essere attribuita alla mera richiesta di rinvio a giudizio, certamente non idonea a fondare un giudizio di colpevolezza. Aggiungevano che l'immediatezza, pur nel senso relativo chiarito da questa Corte di Cassazione, oltre a garantire al lavoratore una efficace difesa in prossimità degli eventi, è altresì diretta a tutelare l'affidamento in relazione ad una possibile rinuncia all'esercizio del potere disciplinare. Rilevavano che l'En. per circa due anni aveva ommesso non solo la contestazione disciplinare, ma qualsiasi provvedimento cautelare — sospensione o destinazione a mansioni o ad una sede diversa — con conseguente violazione dei principi di correttezza e buona fede e dell'affidamento del prestatore.

Per la cassazione di tale decisione ricorre, formulando tre motivi di censura, illustrati con memoria, la S.p.A. En. Di. Ch.Sa. resiste con controricorso.

Motivi della decisione. — 1. La società ricorrente premette, in fatto, che l'8 giugno 1999, in occasione di un intervento per un guasto richiesto dal signor Di. Na. Ca. in relazione alla fornitura alla sua macelleria ubicata in (omissis), era stata riscontrata una manomissione dei sigilli; che il 23

giugno era stata eseguita una verifica del misuratore, ed erano state riscontrate diverse manomissioni, che consentivano l'accesso agli automatismi del misuratore e l'alterazione della registrazione dei consumi; che il cliente, invitato il 28 giugno 1999 presso gli uffici En., aveva riferito verbalmente all'ing. Mi. che la manomissione era stata realizzata l'anno precedente ad opera di due dipendenti En., che avevano preteso la somma di lire 1.500.000; che il 5 agosto successivo il cliente aveva rilasciato una dichiarazione alla presenza del dott. Pa., capo unità clienti, affermando che il 16 luglio 1998 si erano presentati nei locali della macelleria, alle 14,15 circa, due persone, qualificate dipendenti En., che gli avevano proposto un intervento sul contatore che avrebbe consentito un notevole risparmio; che aveva accettato, ottenendo, dopo lunga trattativa, la riduzione ad 1.500.000 del maggiore compenso richiesto; che il Di. Na. aveva riconosciuto, in una foto di gruppo, il sig. Ch. come uno dei due dipendenti che avevano proposto l'operazione; che dai rapporti giornalieri emergeva però che in quel giorno il dipendente Ch. si trovava in altre località (*omissis*); che, atteso il contrasto fra il racconto dell'utente e la documentazione aziendale, aveva informato la Procura della Repubblica dei fatti; che il 25 gennaio 2001 era stato notificato alla ricorrente avviso che il 15 febbraio 2001 si sarebbe tenuta l'udienza preliminare in relazione alla richiesta di rinvio a giudizio del Ch. ed altri; che dalla richiesta del P.M. allegata all'avviso risultava che il dipendente era imputato del delitto di cui agli artt. 110, 319, 320 e 3121 c.p., perché «quale elettricista provetto esperto in servizio presso la sede En. di (*omissis*) e quindi nella qualità di incaricato di un pubblico servizio, agendo in concorso con altro dipendente allo stato non identificato, riceveva dal Di. Na., titolare di un esercizio commerciale sito in (*omissis*), la somma di lire 1.500.000 (ridotta l'originaria richiesta di lire 2.000.000) per compiere un atto contrario ai doveri di ufficio, consistente nella manomissione del contatore e dei relativi sigilli con conseguente alterazione della registrazione dei consumi di energia elettrica».

Deduce che, avendo appreso dal verbale di sommarie informazioni acquisite dal P.M. che l'utente Di. Na. aveva confermato il riconoscimento sulla scorta dell'esame di diverse fotografie, aveva iniziato l'azione disciplinare. 2. Tanto premesso, con il primo motivo l'En. denuncia violazione e falsa applicazione della l. n. 300 del 1970 art. 7, e vizio di motivazione su punto decisivo.

Lamenta che i giudici di appello non hanno considerato che con l'impugnazione era stato evidenziato che l'attesa degli sviluppi delle indagini penali era stata determinata dalla impossibilità per il datore di lavoro di acquisire le fonti di prova, atteso che le testimonianze può raccogliercle un giudice e non un'azienda. Assume che una istruttoria condotta da essa società sarebbe stata irrilevante, oltre che di dubbia liceità.

La consapevolezza della avvenuta commissione del fatto non poteva perciò prescindere dalla acquisizione delle fonti di prova.

Critica poi la sentenza nella parte in cui afferma che l'En. poteva procedere a verifiche tecniche sul misuratore onde valutare le modalità della manomissione (con l'uso o meno di strumenti in dotazione al solo personale En.), sia perché si tratta di una considerazione formulata d'ufficio, in assenza di deduzione da parte del lavoratore, sia perché non viene chiarito da quali elementi sia stata tratta la convinzione che i dipendenti della ricorrente dispongano di strumenti di non comune reperibilità.

Deduce poi che la decisione di attendere gli sviluppi del procedimento penale non comportava la necessità di attendere la sentenza (che era stata di assoluzione per difetto della qualifica di pubblico ufficiale).

3. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 346 e 436 c.p.c., e l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, la società ricorrente critica la sentenza nella parte in cui valuta la mancata sospensione cautelare del dipendente per interpretarla quale comportamento concludente, da cui desumere la rinuncia del datore a licenziare.

Espone che con il ricorso introduttivo il ricorrente aveva invocato la mancata sospensione sotto un duplice profilo: a) se non hai sospeso non vi è giusta causa; b) ed hai, per altro verso, rinunciato a licenziare, rinuncia su cui ho fatto affidamento.

Deduce che il primo giudice aveva accolto la prima doglianza, escludendo la giusta causa, e non si era soffermato sulla seconda; e che il giudice di appello aveva accolto la seconda doglianza, nonostante non fosse stata riproposta in appello, così violando gli artt. 346 e 436 c.p.c. Aggiunge che la mancata sospensione sarebbe stata comunque da valutare solo nel momento del raggiungimento della consapevolezza della esistenza di prove del racconto dell'utente.

4. Con il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 1322, 1324, 1362 (in relazione all'art. 35 c.c.n.l. aziendale), 2071, 2104, e 2729 c.c., nonché vizio di motivazione, la società ricorrente lamenta che i giudici di secondo grado non hanno considerato che l'art. 35, co. 4, del contratto aziendale dispone: «nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'Ente, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni».

Lamenta che la Corte di Napoli non ha tenuto conto del fatto che la sospensione può essere disposta solo quando è certa la commissione dell'illecito e resta da accertarne solo l'entità; che nella fattispecie in esame essa società non poteva quindi sospendere il dipendente, e che è errata l'affermazione secondo la quale il contratto non po-

RAPPORTO DI LAVORO

trebbe comprimere l'esercizio del potere di sospendere, che trova la sua fonte esclusivamente nella legge.

5. Il primo motivo di ricorso è, nei termini di seguito precisati, fondato.

Questa Corte ha ripetutamente chiarito che quando il fatto che dà luogo a sanzione disciplinare abbia anche rilievo penale, il principio della immediatezza della contestazione, non pregiudicato dall'intervallo di tempo necessario all'accertamento della condotta del lavoratore ed alle adeguate valutazioni di questa, non può considerarsi violato dal datore di lavoro il quale, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiano ragionevolmente sussistenti (Cass., 23 giugno 2003, n. 9963; 10 agosto 2006, n. 18155; 18 gennaio 2007, n. 1101).

Nel pervenire a tale conclusione questa Corte ha valutato i contrapposti interessi delle parti del rapporto di lavoro: l'interesse del lavoratore a vedersi contestati i fatti in un ragionevole lasso di tempo dalla loro commissione; l'interesse del datore di lavoro a non avviare procedimenti disciplinari prima di aver acquisito dati sufficientemente sicuri ed idonei a sostenere la contestazione.

Rileva il Collegio che tale principio, pienamente condivisibile, non è stato osservato dai giudici di appello nella fattispecie in esame.

I dati di fatto, non contestati nel corso di causa, sono costituiti dalla scoperta di un misuratore manomesso, dalla dichiarazione dell'utente ai funzionari dell'En. che la manomissione sarebbe stata opera di due dipendenti dell'ente, dal riconoscimento di uno dei due presunti responsabili in una foto di gruppo, dalla constatazione che, secondo la documentazione aziendale, nel giorno indicato dall'utente come quello della alterazione del misuratore, il dipendente dallo stesso riconosciuto si trovava in località diverse.

La Corte di Napoli, dopo aver ricordato che la giurisprudenza di legittimità ha precisato che il tempo necessario per l'accertamento dei fatti ben può coincidere con lo svolgimento del procedimento penale, e che non può essere censurata la condotta del datore di lavoro che ritenga, anziché procedere a proprie indagini, di attendere l'esito degli accertamenti in sede penale, ha poi ritenuto che nella fattispecie in esame non ricorresse l'ipotesi considerata dal giudice di legittimità.

E ciò perché il fatto contestato al signor Ch., prima di costituire un illecito penale, rappresenta una condotta contraria ai doveri di servizio, posta in essere durante l'espletamento della prestazione ed utilizzando gli strumenti di lavoro posti a sua disposizione dall'En.

Secondo i giudici di appello l'En. avrebbe potuto più e meglio del giudice penale accertare la materialità del fatto e la sua ascrivibilità al dipendente.

L'affermazione non è sorretta da adeguata e logica motivazione e, nei termini in cui è formulata, contrasta con il principio sopra ricordato, in quanto pretende di imporre al datore di lavoro lo svolgimento di una attività investigativa parallela a quella svolta in sede penale tutte le volte che, secondo una denuncia o segnalazione, il fatto penalmente rilevante sarebbe stato commesso durante l'orario di servizio e con violazione dei doveri propri del dipendente; ravvisando colpevole inerzia nel comportamento che si concreti nella denuncia dei fatti all'Autorità giudiziaria e nell'attesa degli sviluppi delle indagini dalla stessa disposte.

Il primo motivo va quindi accolto nella parte in cui lamenta violazione della l. n. 300 del 1970 art. 7 per la non corretta valutazione, da parte della Corte napoletana, del comportamento consentito al datore di lavoro nel caso in cui gli venga segnalata una condotta scorretta di un dipendente e, di conseguenza, in ordine al tempo necessario alla acquisizione di dati che gli consentano di ritenere i fatti, aventi rilevanza disciplinare, ragionevolmente sussistenti.

Infondata, invece, è la censura relativa alla natura delle dichiarazioni rese al P.M. in sede penale; se è vero che le testimonianze (in senso tecnico processuale) può raccogliercle un giudice è non un privato, è anche vero che il pubblico ministero non è giudice e può solo assumere informazioni dalle persone informate sui fatti (art. 362 c.p.p.), anche se le dichiarazioni a lui rese possono integrare, nella concorrenza dei relativi presupposti, il reato di calunnia.

La sentenza erra anche nella parte in cui afferma la irrilevanza della sola richiesta di rinvio a giudizio, in quanto non idonea a fondare un giudizio di colpevolezza.

Non è infatti la certezza della colpevolezza del dipendente che è necessario acquisire da parte datoriale per la instaurazione del procedimento disciplinare, ma una serie di elementi che rendano ragionevolmente sussistenti gli addebiti, elementi che ben possono essere costituiti dalle indagini svolte, direttamente o attraverso la polizia giudiziaria, dal pubblico ministero.

6. Il secondo ed il terzo motivo, che si trattano congiuntamente per gli evidenti aspetti di connessione, sono fondati nei limiti di seguito precisati.

Non vi è stata violazione degli artt. 346 e 347 c.p.c., atteso che il lavoratore, vittorioso in primo grado, si era riportato, nella memoria di costituzione in appello, ai motivi e alle argomentazioni del ricorso introduttivo; e tanto è sufficiente a far ritenere non abbandonate le argomentazioni svolte in ordine al significato attribuito alla inerzia del datore di lavoro.

Va poi considerato che il giudice del merito ha il potere istituzionale di valutare fatti e comportamenti acquisiti in causa per dedurne la sussistenza o meno della contestata giusta causa di licenziamento.

Fondata, invece, è la censura relativa alla valutazione della mancata sospensione come indicativa di una volontà di

rinunciare all'azione disciplinare, atteso che non considera, da un lato, la situazione di attesa delle indagini penali avviate a seguito di denuncia proprio del datore di lavoro, e, dall'altro, i presupposti richiesti dalla contrattazione collettiva per l'irrogazione della sospensione.

7. In conclusione il ricorso va accolto per quanto di ragione, la sentenza impugnata va cassata nei limiti delle censure accolte e la causa va rinviata ad altro giudice di secondo grado, che si indica nella stessa Corte di appello di Napoli in diversa composizione. Il giudice di rinvio applicherà il seguente principio di diritto: «La tempestività della contestazione di cui al co. 2 della l. n. 300 del 1970 art. 7 va valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore, costituenti il-

lecito disciplinare, appaiono ragionevolmente sussistenti. Quando il fatto costituente illecito disciplinare ha anche rilevanza penale, il principio della immediatezza della contestazione non può considerarsi violato quando il datore di lavoro, in assenza di elementi che rendano ragionevolmente certa la commissione del fatto da parte del dipendente, porti la vicenda all'esame del giudice penale e si attivi non appena la comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale gli faccia ritenere ragionevolmente sussistente l'illecito disciplinare, senza che per questo debba attendere la conclusione del processo penale».

Il giudice di rinvio regolerà anche le spese di questo giudizio di legittimità (*Omissis*).

NOTA

Illecito disciplinare a rilevanza penale: l'esatta portata del principio di immediatezza della contestazione

Nella sentenza in esame la Suprema Corte si è espressa circa l'esatta portata del principio di immediatezza della contestazione disciplinare desumibile dall'art. 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300, nel caso in cui il fatto, oltre che sul piano disciplinare, rilevi anche su quello penale e il datore di lavoro prima di attivarsi attenda l'esito dell'attività investigativa svolta dal pubblico ministero nella fase delle indagini preliminari del procedimento penale pendente.

La fattispecie da cui ha avuto origine il giudizio riguardava il caso di un lavoratore al quale era stato intimato licenziamento e che aveva fatto ricorso al Tribunale di Napoli contestando nel merito l'addebito ed eccependo il ritardo nella contestazione.

La società datrice di lavoro, costituendosi in giudizio, ha dedotto che, ai fini di una valutazione di ragionevole sussistenza dei fatti (data una discrepanza tra la dichiarazione resa dall'utente che aveva informato la società del fatto addebitato al dipendente e la documentazione aziendale che attestava la presenza

del lavoratore in un altro luogo nel giorno e nell'ora indicata dall'utente) aveva ritenuto necessario attendere, per la contestazione, la comunicazione della richiesta di rinvio a giudizio.

Il Tribunale di Napoli ha accolto la domanda, annullato il licenziamento, disposto la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno, ritenendo che fosse stato violato il principio di immediatezza nella contestazione sancito dall'art. 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300, in quanto i fatti che avevano determinato la cessazione del rapporto potevano essere accertati dal datore di lavoro, in possesso di particolari strumenti di misurazione, in maniera più efficiente e rapida rispetto al pubblico ministero attivo nella fase iniziale del procedimento penale promosso contro il lavoratore ed avente ad oggetto la stessa condotta che ha portato al licenziamento.

La Corte di appello di Napoli ha rigettato l'impugnazione proposta dalla società ritenendo infondata l'eccezione di tardività della contestazione

del licenziamento; inoltre il giudice del riesame ha sottolineato, in perfetta sintonia con il giudizio di primo grado, che la fattispecie concreta di riferimento, ovvero l'alterazione di un misuratore presso il domicilio di un utente, costituiva sì un illecito penale, ma prima di tutto si trattava di una condotta contraria ai doveri di servizio e proprio ciò evidenzia come il datore di lavoro fosse nella condizione di poter accertare il fatto e la sua ascrivibilità al lavoratore con mezzi più efficaci rispetto al pubblico ministero.

Inoltre il giudice di secondo grado ha sottolineato che, in ogni caso, la mera richiesta di rinvio a giudizio non può essere considerata come idonea a fondare un giudizio di colpevolezza e quindi non può fornire al datore di lavoro alcuna certezza circa l'esistenza dell'evento in senso tecnico giuridico (esistenza del fatto materiale, corrispondenza di quest'ultimo con la fattispecie astratta di reato prevista dal legislatore, imputabilità al lavoratore).

La Cassazione, pur capovolgendo

RAPPORTO DI LAVORO

dal punto di vista della fattispecie concreta l'esito della controversia, fa propri i principi di diritto dichiarati nei precedenti gradi di giudizio ma li cala in un'interpretazione relativa, rispondente alle esigenze del caso concreto e, quindi, più ragionevole, del principio dell'immediatezza della contestazione ex art. 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300.

La Suprema Corte ha valutato il principio sopra citato facendo proprio il presupposto sottolineato dalla dottrina (1) per cui la chiave di lettura dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro deve essere il principio della «buona fede» al fine di evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa si pongano non solo come violazione della norma di legge, ma anche quale trasgressione della clausola generale di buona fede e correttezza nell'ambito dei rapporti contrattuali.

Il principio di immediatezza della contestazione, letto sotto il profilo della clausola generale espressa nell'art. 1375 c.c., oltre a fornire al lavoratore la garanzia di poter difendere la propria posizione, tutela il legittimo affidamento circa la possibile rinuncia dell'esercizio del potere disciplinare che si crea in caso di inerzia del datore di lavoro. I principi di correttezza, buona fede e legittimo affidamento del lavoratore, quindi, devono sempre essere tenuti presenti sia per valutare gli aspetti generali del rapporto di lavoro, essendo un vincolo di natura contrattuale, sia nell'ambito di una valutazione «relativa» (adattata alle esigenze del caso concreto) del principio di immediatezza, tenendo conto

delle ragioni oggettive che possono far ritardare il momento della percezione o del definitivo accertamento dei fatti contestati, come suggerito da copiosa giurisprudenza di legittimità (2).

È importante sottolineare come, solo partendo da questa premessa, si riesca a dare una lettura bilanciata alla norma in esame in relazione al principio di uguaglianza, non solo formale ma anche sostanziale, così come sancito all'art. 3 della Costituzione, poiché la posizione delle parti impegnate nel rapporto di lavoro è solo formalmente in situazione paritaria in quanto, nella realtà effettuale, il lavoratore adempie alla propria obbligazione in posizione di subordinazione rispetto alla controparte datoriale.

Il giudice di legittimità, prendendo le mosse da questo principio, adempie alla propria funzione nomofilattica e, in perfetta sintonia con la giurisprudenza precedente (3), afferma che il principio di immediatezza deve essere interpretato in maniera relativa, ovvero in modo da adattarsi alle esigenze del caso concreto: il datore di lavoro in buona fede deve avere l'effettiva possibilità di valutare la consistenza oggettiva del fatto addebitato al lavoratore. Secondo la Corte, l'immediatezza è da intendersi come tempo necessario al datore di lavoro per verificare convenientemente, e poi ricostruire e valutare, la condotta del lavoratore e per consentire una contestazione il più possibile specifica e circostanziata e, quindi, tenendo conto delle concrete possibilità del datore di lavoro di venire a conoscenza della illegittimità della condotta del lavoratore anche in considerazione della complessità

delle indagini necessarie per accertare l'illecito (4).

Nel caso di specie, inoltre, la società datrice di lavoro era in perfetta sintonia anche con il dettato del contratto aziendale che prevede che la sospensione, a titolo cautelare, possa essere disposta solo quando è certa la commissione dell'illecito e resta da accertarne solo l'entità (situazione non corrispondente alla fattispecie concreta di riferimento, nella quale si era ancora al livello di dover accertare la sussistenza effettiva della condotta attribuita al lavoratore). È importante questo passaggio del giudizio di legittimità poiché è sottolineato come l'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di sospendere non trovi la sua fonte esclusivamente nella legge ma anche in atti di autonomia privata come i contratti aziendali.

La Corte ha poi ritenuto che quando il fatto, oltre che sul piano disciplinare, rilevi anche su quello penale, la compatibilità fra il principio della immediatezza della contestazione e l'intervallo necessario all'accertamento della condotta del lavoratore e alle adeguate valutazioni di questa conduce ad escludere che incorra nella violazione di tale principio il datore di lavoro il quale, ai fini di un corretto accertamento del fatto, anziché procedere a proprie indagini, scelga di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale dal pubblico ministero e, quindi, la richiesta di rinvio a giudizio formulata da quest'ultimo al giudice delle indagini preliminari (5). Tali principi vanno applicati al caso, del tutto analogo, in cui il datore di lavoro, avviate le proprie indagini, non pervenga ad un sicuro accertamento di

(1) M. TATARELLI, *I poteri del datore di lavoro privato e pubblico*, Padova 1996.

(2) Cass. 17 settembre 2004, n. 18722, in «Lav. prev. oggi» 2005, 368; Cass. 23 febbraio 2006, n. 4034, in «Dir. lav.» 2006, con nota di U.M. CAFIERO, *La tempestività delle azioni disciplinari*, 492.

(3) V. nota 2.

(4) Cass. 11 maggio 2004, n. 8914 in «Lav. prev. oggi» 2004, 1291.

(5) Cass. civ., sez. lav., 6 dicembre 2005, n. 26670, in «Giur. it. - Mass.» 2005.

colpevolezza e attenda che le vicende del procedimento penale abbiano reso chiaro e inequivoco il quadro degli indizi a carico del dipendente. Quest'ultimo passaggio è fondamentale: si parla di «chiarezza degli indizi» e non di certezza circa la colpevolezza nel giudizio penale e questo è un passo in avanti rispetto al ragionamento giuridico che compare nella decisione di secondo grado; infatti il giudice di legittimità sottolinea che non è necessario che il datore di lavoro attenda l'esito del procedimento penale poiché è onere del datore di lavoro in buona fede agire nel momento in cui è riuscito a cogliere una certa fondatezza circa la sussistenza del fatto e la sua imputabilità al lavoratore, a prescindere dalla effettiva colpevolezza accertata con il giudicato penale; quindi la tempestività della contestazione deve valutarsi in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore appaiano ragionevolmente sussistenti; il datore di lavoro non può legittimamente dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (6).

La Cassazione con la sentenza in esame riprende l'indirizzo giurisprudenziale prevalente, di merito e di legittimità, dando un'interpretazione completa e coerente del principio di immediatezza della contestazione.

In sostanza, con riferimento a fatti aventi rilievo penale, la Corte ha precisato che il principio di immediatezza della contestazione, nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, riflettendo l'esigenza di osservanza delle regole di buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, applicato con la necessaria elasticità, non consente all'imprenditore di procrastinare arbitrariamente la

contestazione medesima, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa del lavoratore: l'immediata contestazione del fatto al lavoratore deve anche contenere le specificazioni del caso in modo tale da consentire il corretto esercizio del diritto di difesa e un effettivo contraddittorio. Peraltro, la presentazione, da parte del datore di lavoro, di una denuncia in sede penale non esclude l'onere per il medesimo di promuovere tempestivamente il procedimento disciplinare contro il lavoratore, non sottoposto a sospensione cautelare, a carico del quale, però, egli sia già riuscito a rilevare elementi di responsabilità tali da consentire una contestazione il più possibile specifica e circostanziata.

In questo senso il differimento dell'avvio del procedimento disciplinare con la contestazione degli addebiti all'esito del giudizio penale non viola il principio di immediatezza: né sotto il profilo della lesione del diritto di difesa del dipendente, poiché questo resta tutelato attraverso il processo penale che certamente consente più ampie facoltà di difesa rispetto a quello disciplinare; né sotto il profilo del legittimo affidamento che si può generare nel lavoratore in caso di inerzia del datore di lavoro, poiché il principio di immediatezza stesso implica l'obbligo di tenere in considerazione le ragioni oggettive (quali l'accertamento dei fatti in sede penale, anche senza attendere la sentenza definitiva di condanna), che possono far ritardare il momento della percezione e del definitivo accertamento dei fatti contestati. Il tempo che intercorre tra verifica del fatto, contestazione dell'illecito ed irrogazione della sanzione deve essere valutato non solo in relazione alla complessità dei fatti e del-

la successiva qualificazione giuridica; quel tempo deve essere valutato anche nel quadro della struttura aziendale di riferimento, in particolare quando ci si trova di fronte ad una realtà organizzata in maniera complessa in cui si perde il diretto contatto del dipendente con la persona fisica titolare dell'organo in grado di esprimere la volontà dell'imprenditore (7).

È perfettamente compatibile con questa pronuncia della Cassazione l'orientamento giurisprudenziale per cui tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valido (da accertarsi e valutarsi rigorosamente) ed il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, deve prevalere la posizione (*ex lege* tutelata) del lavoratore (8) e questo sempre in relazione al principio di buona fede che deve essere sempre rispettato durante l'attuazione del rapporto contrattuale di lavoro.

Pertanto la discrezionalità del giudice nel valutare il carattere di tempestività della contestazione disciplinare deve esplicitarsi nell'ambito dei presupposti che sono alla base del principio di immediatezza e dello stesso vincolo contrattuale da cui nasce il rapporto di lavoro e la Corte di Cassazione con questa pronuncia ne ha dato una lettura coerente e compiuta, quasi fornendo una serie di criteri *ad adiuvandum* per i giudici che si trovano a dover valutare il principio in esame nell'ambito della fattispecie concreta da cui ha avuto origine la controversia.

Emanuela Durante

*Collaboratrice dell'Istituto
di diritto del lavoro
Università di Genova*

(6) Cass. 17 settembre 2004, n. 18722, in «Lav. prev. oggi» 2005, 368.

(7) Cass. 21 dicembre 2000, n. 16050 in «Or. giur. lav.» 2000, 974.

(8) Cass. 7 novembre 2003, n. 16754 in «Dir. prat. lav.» 2004, 721.

NOTA

Tempestività della contestazione disciplinare e ragionevole certezza dei fatti

1. - Il requisito di immediatezza (1) della contestazione disciplinare è considerato dalla giurisprudenza elemento costitutivo del licenziamento irrogato per giusta causa. Difatti, un notevole divario temporale tra il momento in cui il fatto addotto a ragione del recesso giunge a conoscenza del datore di lavoro e la reazione di quest'ultimo, espressa dapprima nella contestazione e poi nell'irrogazione del provvedimento espulsivo, esclude l'impossibilità, se pur prov-

visoria, della prosecuzione del rapporto lavorativo (2). Il ritardo della contestazione disciplinare può indicare una mancanza di interesse del datore di lavoro a procedere nei confronti del lavoratore (3) ovvero una rinuncia al potere di recesso manifestata con un inerte e concludente comportamento (4). Tali presunzioni possono essere superate da prova contraria, il cui onere è a carico della parte recedente, dalla prova cioè di circostanze che dimostrino il per-

durare, nonostante il decorso del tempo, di una volontà di mantenere fermo il potere di recesso e che quindi escludano la volontà del datore di lavoro di rinunciare, in relazione a una determinata mancanza, al potere disciplinare (5).

Il concetto di immediatezza della contestazione va inteso in senso relativo (6), perché occorre tener conto dei tempi occorrenti al datore di lavoro per accertare in maniera esauriente, e poi vagliare compiuta-

(1) Sul principio di immediatezza della contestazione disciplinare nel licenziamento per giusta causa, A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova 2008, 407 e ss. Sulle origini giurisprudenziali e sulla *ratio* logico-giuridica dell'immediatezza, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, III, 2003, 346. Sulla preferibilità del termine «tempestività», C. PISANI, *Sul principio di tempestività del licenziamento disciplinare*, in questa rivista 2008, 148.

(2) Cass. 20 giugno 2006, n. 14115, in «Foro it.» 2006, 2718 con nota di DE ANGELIS; Cass. 20 giugno 2006, n. 14113 in «Giust. civ. - Mass.» 2006, 6; Cass. 15 maggio 2006, n. 11100, *ibidem* 2006, 5; Cass. 6 ottobre 2005, n. 19424, *ibidem* 2005, 7-8; Cass. 12 novembre 2003, n. 17058, *ibidem* 2003, 11; Cass. 20 agosto 2003, n. 12261, *ibidem* 2003, 7-8; Cass. 19 agosto 2003, n. 12141, *ibidem* 2003, 7-8; Cass. 5 marzo 2003, n. 3245, *ibidem* 2003, 452; Cass. 28 settembre 2002, n. 14074, *ibidem* 2002, 1743. Sull'immediatezza della contestazione anche nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, Cass. 13 maggio 2002, n. 6889, *ibidem* 2002, 9829; Cass. 7 luglio 2001, n. 253, *ibidem* 2001, 1358; Cass. 9 novembre 2000, n. 14551 in «Foro it.» 2001, I, 9; Cass. 23 agosto 2000, n. 11038 in «Or. giur. lav.» 2000, I, 782; Cass. 2 novembre 1998, n. 10940, in «Giust. civ.» 1998, 2501. Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, in «Riv. it. dir. lav.» 1996, I, 147 con nota di NANNIPIERI, *Principio di immediatezza e licenziamento disciplinare con preavviso*.

(3) Cass. 19 agosto 2004, n. 16291, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 7-8; Cass. 5 aprile 2003, n. 5396, *ibidem* 2003, 4; Cass. 28 settembre 2002, n. 14074, *ibidem* 2002, 1743; Cass. 23 marzo 2002, n. 4170, *ibidem* 2002, I, 1537 con nota critica di P. ICHINO, *I molteplici fondamenti giuridici della regola dell'immediatezza della reazione disciplinare alla mancanza del lavoratore*; Cass. 21 aprile 2001, n. 5794, in questa rivista 2001, 863 con nota di GRAMICCIA, *Immediatezza della contestazione dell'illecito disciplinare: un «revirement» della S.C.?*; Cass. 23 giugno 1999, n. 6408, in «Giust. civ.» 1999, 1474.

(4) Cass. 15 maggio 2006, n. 11100, in «Giust. civ. - Mass.» 2006, 5; Cass. 21 dicembre 2000, n. 16050, in «Or. giur. lav.» 2000, I, 974; Cass. 16 giugno 2000, n. 8200, in «Giust. civ. - Mass.» 2000, 1312. Sulla differenza tra tolleranza del comportamento del lavoratore, inerzia datoriale e rinuncia al potere di recesso, si vedano le osservazioni di C. PISANI, *op. cit.* 151 e ss. Sulla inerzia del datore di lavoro protrattasi nel tempo, che può significare comportamento concludente di rinuncia alla sanzione disciplinare e tutela dell'affidamento del lavoratore, si veda l'analisi puntuale di P. ICHINO, *op. cit.* 346.

(5) Sulla dimostrazione a carico del datore di lavoro delle ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto addebitato al dipendente, Cass. 15 ottobre 2007, n. 21546 in «Giust. civ. - Mass.» 2007, 10; Cass. 20 giugno 2006, n. 14115, *ibidem* 2006, 6; Cass. 13 aprile 2005, n. 7601, in «Giust. civ.» 2005, 12, I, 3191; Cass. 10 agosto 2004, n. 15467, in «Dir. giust.» 2004, 37, 30 con nota di CARDARELLO, *L'elefantiasi dell'azienda non è un alibi*; Cass. 12 novembre 1993, n. 11180, «Giust. civ. - Mass.» 1993, 11. Circostanza che dimostra il perdurare della volontà di recedere, sono le trattative per la risoluzione consensuale del rapporto dopo la contestazione dell'addebito, in Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, *cit.*

(6) Sulla relatività del principio di immediatezza, Cass. 10 gennaio 2008, n. 282 in «Giust. civ. - Mass.» 2008, 1; Cass. 26 novembre 2007, n. 24584, *ibidem* 2007, 11; Cass. 15 dicembre 2005, n. 27679, *ibidem* 2005, 9; Cass. 20 luglio 2004, n. 13482, *ibidem* 2004, 7-8; Cass. 29 marzo 2004, n. 6228, in «Giust. civ.» 2004, 3; Cass. 4 marzo 2004, n. 4435, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 3; Cass. 29 settembre 2003, n. 14507, *ibidem* 2003, 9; Cass. 20 agosto 2003, n. 12261, *ibidem* 2003, 7-8; Cass. 7 agosto 2003, n. 11933, *ibidem* 2003, 7-8; Cass. 28 settembre 2002, n. 14074, *ibidem* 2002, 1743; Cass. 11 maggio 2002, n. 6790, in «Giust. civ.» 2002, 818; Cass. 9 agosto 2001, n. 10997, in «Giust. civ. - Mass.» 2001, 1586; Cass. 4 novembre 2000, n. 14415, *ibidem* 2000, 2256; Cass. 26 maggio 2000, n. 6925, in «Giust. civ.» 2000, 1118, Cass. 16 maggio 2000, n. 6348, in «Riv. it. dir. lav.» 2001, III, 562 con nota di SENATORI; Cass. 1° aprile 2000, n. 3948, in «Giust. civ.» 2000, 702 e in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 3.

mente, la condotta del lavoratore (7). L'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini per acquisire i dati essenziali della vicenda va accertato e valutato rigorosamente (8) affinché non sia pregiudicato il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa. Non va, infatti, dimenticato che l'immediatezza della contestazione ha il principale scopo di consentire al destinatario un'utile e agevole difesa che potrebbe essere pregiudicata dall'eccessivo intervallo temporale trascorso tra la conoscenza del fatto addebitato e il momento in cui il dipendente, con la contestazione, è posto nelle condizioni di giustificarsi (9). Nel valutare l'immediatezza della contestazione occorre quindi tener conto di due contrapposti interessi: quello del datore di lavoro di non avviare procedimenti

senza aver acquisito i dati essenziali della vicenda e quello del lavoratore di vedersi contestati i fatti in un ragionevole lasso di tempo dalla loro commissione (10).

Il vizio procedimentale, lesivo del diritto di difesa garantito dall'art. 7 stat. lav., necessita di una apposita deduzione di parte quale eccezione in senso stretto (11).

2. - Nel caso in esame, la datrice di lavoro affermava di aver appreso i fatti contestati solo a seguito di dichiarazioni rese da un utente, le quali, tuttavia, erano in contrasto rispetto a quanto risultante dalla documentazione aziendale. Avendo rilevato l'importanza penale, il comportamento del lavoratore era stato denunciato alla Procura della Repubblica e solo dopo aver appreso del rinvio a giudizio del dipendente, e quindi a distanza di

anni, era stato attivato il procedimento disciplinare.

L'accertamento dei fatti per il datore di lavoro può essere a volte difficile, soprattutto se deve essere svolto, in ossequio del principio di immediatezza, in un arco temporale breve. Al tempo stesso, poiché la contestazione deve essere specifica e circostanziata (12) il datore di lavoro può ragionevolmente ritenere opportuno avvalersi degli accertamenti giudiziari laddove la condotta del lavoratore abbia rilevanza penale (13).

Con il principio di diritto formulato nella sentenza in epigrafe viene ribadito che la tempestività della contestazione disciplinare deve essere valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore appaiono ragionevolmente sussistenti (14). Non è infatti — spiega la Suprema Corte — la certezza assoluta della

(7) Sull'intervallo di tempo necessario per accertare i fatti nel caso di organizzazioni aziendali complesse, Cass. 22 ottobre 2007, n. 22066, in «Giust. civ. - Mass.» 2007, 10; Cass. 6 settembre 2007, n. 18711, in «Guida lav.» 2007, 46, 27; Cass. 6 settembre 2006, n. 19159, in «Giust. civ. - Mass.» 2006, 9; Cass. 6 ottobre 2005, n. 19424, *ibidem* 2005, 7-8; Cass. 23 aprile 2004, n. 7724, *ibidem* 2004, 4; Cass. 29 marzo 2004, n. 6228, *ibidem* 2004, 3; Cass. 4 novembre 2000, n. 14415, *ibidem* 2000, 2256; Cass. 13 aprile 2000, n. 4790, *ibidem* 2000, 798.

(8) Sulla valutazione della immediatezza della contestazione sul presupposto del comportamento datoriale secondo buona fede e correttezza, Cass. 4 aprile 2007, n. 8461, in «Giust. civ. - Mass.» 2007, 4; Cass. 20 giugno 2006, n. 14115, cit.; Cass. 23 febbraio 2006, n. 4034, in «Riv. crit. dir. lav.» 2006, 492 con nota di CAFIERO; Cass. 11 gennaio 2006, n. 241, in «Giust. civ. - Mass.» 2006, 1; Cass. 9 agosto 2004, n. 15361, *ibidem* 2004, 7-8; Cass. 11 maggio 2004, n. 8914, *ibidem* 2004, 5; Cass. 23 aprile 2004, n. 7724, *ibidem* 2004, 4; Cass. 4 marzo 2004, n. 4435, *ibidem* 2004, 3; Cass. 17 dicembre 2003, n. 19350, *ibidem* 2003, 12; Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, in «Riv. it. dir. lav.» 2004, II, 210 con nota di M. CARO, *Aporie della giurisprudenza di cassazione in materia di immediatezza della reazione disciplinare*; Cass. 19 agosto 2003, n. 12141, in «Giust. civ. - Mass.» 2003, 7-8; Cass. 3 febbraio 2003, n. 1562, *ibidem* 2003, 257; Cass. 10 gennaio 2003, n. 273, *ibidem* 2003, 55; Cass. 8 gennaio 2001, n. 150, *ibidem* 2001, 44.; Cass. 14 giugno 1999, n. 5891, in «Riv. it. dir. lav.» 2000, II, 493 con nota di CARULLO, *Il valore presuntivo del principio di immediatezza della contestazione disciplinare*.

(9) Cass. 9 maggio 2007, n. 10547, in «Giust. civ. - Mass.» 2007, 5; Cass. 13 giugno 2006, n. 13621, *ibidem* 2006, 6; Cass. 22 aprile 2000, n. 5308, *ibidem* 2000, 881; Cass. 27 giugno 1997, n. 5751, in «Not. giurisp. lav.» 1997, 523. Sul mancato rispetto del termine previsto dal contratto collettivo per la comunicazione della contestazione che determina violazione del principio di immediatezza, Cass. 18 marzo 2004, n. 557, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 3. Sull'immediatezza della contestazione e non anche della sanzione disciplinare non essendo pregiudicato il diritto di difesa, Cass. 16 settembre 2004, n. 18722, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 9.

(10) Sulla prevalenza del diritto di difesa del lavoratore rispetto all'interesse datoriale di prolungare le indagini, Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, cit.

(11) Cass. 21 aprile 2005, n. 8305, in «Giust. civ. - Mass.» 2005, 4; Cass. 27 novembre 2006, n. 25106; Cass. 17 dicembre 2003, n. 19350; Cass. 12 novembre 2003, n. 17058, in «Giust. civ. - Mass.» 2003, 11; Cass. 15 ottobre 1998, n. 10204, in «Riv. it. dir. lav.» 1999, II, 826, con nota di GOBBI, *Le tre funzioni possibili della regola dell'immediatezza in materia disciplinare*.

(12) Sull'immediatezza come tempo necessario per verificare, ricostruire e valutare la condotta e consentire al tempo stesso una contestazione il più possibile specifica e circostanziata, Cass. 23 giugno 2003 n. 9963 in «D&G» 2003, 30, 23 con nota di F. DE ANGELIS, *La tempestività del licenziamento. Nozione relativa, nessun automatismo cronologico*.

(13) Cass. 23 giugno 2003, n. 9963 cit.; Cass. 9 settembre 2000, n. 11889, in «Giust. civ. - Mass.» 2000, 1911; Cass. 17 giugno 2002, n. 8730, *ibidem* 2002, 1030; Cass. 5 novembre 1997, n. 10855, in «Riv. giur. lav.» 1998, II, 257 con nota di PUTATURO DONATI, *Sull'accertamento in sede penale del fatto delittuoso posto in essere dal lavoratore e unico evento che può giustificare l'esercizio del potere disciplinare*, Cass. 10 dicembre 1998, n. 12452, in «Riv. it. dir. lav.» 1999, II, 618 con nota di L. CORAZZA, *Contestazione dell'addebito disciplinare e conoscenza del fatto penalmente rilevante da parte del datore di lavoro*.

(14) Sulla ragionevole sussistenza dei fatti per la contestazione degli stessi, Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101, in «Riv. it. dir. lav.» 2007, II, 685 con nota di L. CALCATERRA, *Immediatezza della contestazione disciplinare e attesa della sentenza penale*; Cass. 13 giugno 2006, n.

RAPPORTO DI LAVORO

colpevolezza del dipendente che è necessario acquisire da parte datoriale per l'instaurazione del procedimento disciplinare (15), ma una serie di elementi che rendano ragionevolmente certi gli addebiti e che a volte possono essere forniti solo dall'Autorità giudiziaria (16).

La presentazione da parte del datore di lavoro di una denuncia di un fatto penalmente rilevante, connesso con la prestazione di lavoro, non esclude l'onere di promuovere tempestivamente il procedimento disciplinare contro il lavoratore qualora siano stati già rilevati elementi di responsabilità (17). Ma, nel caso qui in esame, la Cassazione ha considerato, come è giusto, che la datrice di lavoro non aveva avuto la possibilità concreta di accertare direttamente i fatti, poiché posti in essere fuori dall'ambiente lavorati-

vo. Non solo. L'addebitabilità degli stessi al dipendente era messa in serio dubbio proprio dalle prove documentali in possesso della datrice di lavoro contrastanti la dichiarazione resa dall'utente, soggetto pur sempre estraneo al rapporto lavorativo. Da qui il condivisibile principio per cui attendere gli esiti delle indagini penali è comportamento corretto e in buona fede, se il datore di lavoro non è nella possibilità di acquisire ragionevole certezza dei fatti svolgendo propri accertamenti all'interno dell'azienda (18).

3. - La Cassazione ha escluso la rilevanza, nella specie, della mancata sospensione cautelare come indicativa di una volontà di rinunciare all'azione disciplinare (19), tenuto conto della situazione di attesa delle indagini penali avviate proprio a seguito

di denuncia del datore di lavoro, nonché dei presupposti richiesti dalla contrattazione collettiva per tale sospensione.

In effetti la sospensione cautelare di un lavoratore sottoposto a procedimento penale consente di fugare qualsiasi dubbio in ordine alla volontà del datore di lavoro di non rinunciare al potere disciplinare (20). Tuttavia non sempre la sospensione cautelare è opportuna, anche in considerazione del suo elevato costo specie se lunga, sicché fino a quando perdura l'incertezza sui fatti spetta al datore di lavoro decidere se accollarsi o no il rischio della ulteriore presenza in servizio del lavoratore, senza che tale scelta rilevi sul piano della tolleranza.

Maria Vinciguerra
Avvocato in Milano

13621 cit.; Cass. 12 maggio 2005, n. 9955, in «Giust. civ. - Mass.» 2005, 5. Sulla immediatezza della contestazione e procedimento penale con riferimento al settore pubblico, Cass. 2 marzo 2007, n. 4932, in «Riv. it. dir. lav.» 2007, II, 890 con nota di DI PAOLA.

(15) Sulla non necessaria acquisizione dell'assoluta certezza dei fatti, Cass. 12 maggio 2005, n. 9955, in «Giust. civ. - Mass.» 2005, 5. *Contra*, Cass. 11 gennaio 2006, n. 241, *ibidem* 2006, 1.

(16) Cass. 21 febbraio 2008, n. 4502, in «Giust. civ. - Mass.» 2008, 2; Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101, cit.; Cass. 12 maggio 2005, n. 9955, cit. (17) Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101, cit., Cass. 9 agosto 2004, n. 15361, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 7-8; Cass. 11 maggio 2004, n. 8914, *ibidem* 2004, 5; Cass. 9 settembre 2003, n. 13190, in «Giust. civ.» 2004, 9, 2089 con nota di BUONCRISTIANI, *Licenziamento e reato: fondamento tecnico-procedimentale del principio di immediatezza*.

(18) Cass. 27 novembre 2006, n. 25106, in «Guida lav.» 2007, 6, 45. Sul differimento della contestazione all'esito del procedimento penale, Cass. 8 luglio 2004, n. 12649, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 7-8, Cass. 9 settembre 2000, n. 11889, *ibidem* 2000, 1911; Cass. 10 dicembre 1998, n. 12452, cit.; Cass. 11 febbraio 1998, n. 1431, in «Giust. civ. - Mass.» 1998, 309.

(19) Sulla sospensione cautelare quale dimostrazione del datore di lavoro di mancata rinuncia all'esercizio del potere disciplinare, Cass. 19 agosto 2004, n. 16291, in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 7-8. Sulla sospensione cautelare predisposta dopo la contestazione che esclude la compatibilità tra mancanza disciplinare e prosecuzione del rapporto, Cass. 20 luglio 2004, n. 13482 in «Giust. civ. - Mass.» 2004, 7-8; Cass. 3 febbraio 2003, n. 1562, *ibidem* 2003, 257.

(20) Sulla sospensione cautelare del lavoratore sottoposto a procedimento penale come indicativa della volontà di non rinunciare al potere disciplinare e della tempestività del licenziamento, Cass. 21 febbraio 2008, n. 4502, in «Giust. civ. - Mass.» 2008, 2; Cass. 15 dicembre 2005, n. 27679, *ibidem* 2005, 9; Cass. 19 agosto 2004, n. 16291, *ibidem* 2004, 7-8. Cass. 17 giugno 2002, n. 8730, *ibidem* 2002, 1030; Cass. 18 aprile 1998, n. 3964, *ibidem* 98, 826; Cass. 23 gennaio 1998, n. 624, *ibidem* 1998, 136. Sulla opportunità della sospensione cautelare in attesa dell'esito del procedimento penale, si vedano le osservazioni di C. PISANI, *op. cit.*, 154 e ss.

Nei prossimi fascicoli

Cass. 22 maggio 2008, n. 13217
con nota di Battista

La conciliazione sindacale «valida» espressione di solidarietà e certezza

Cass. 11 giugno 2008, n. 15496
con nota di Gaeta

Licenziamento individuale intimato con modalità ingiuriose