



## **Errore nel procedimento disciplinare: come un vizio di forma diventa un errore di sostanza**

Il procedimento disciplinare è operazione non sempre agevole, sia in ragione delle procedure - talvolta complesse - da seguire, sia per le tempistiche che devono essere osservate, sia ancora per la necessità che la contestazione disciplinare risulti ossequiente ai principi di tassatività e determinatezza, al fine di evitare che la sua genericità leda il diritto di difesa del lavoratore, con conseguente invalidità della sanzione comminata.

Quando pure tuttavia si riesca a rispettare i precetti normativi e giurisprudenziali posti a tutela dell'interesse del lavoratore, ciononostante può accadere che un mero rifiuto nella redazione della missiva di licenziamento possa inficiare l'intero procedimento, determinandone l'illegittimità.

È quanto accaduto in una vicenda recentemente decisa dalla Suprema Corte (Cass. 21265/18) in modo davvero discutibile, sebbene tecnicamente corretto dal punto di vista giuridico.

Nel caso di specie, una società che applicava il ccnl Sanità ARIS-AIOP, a seguito di un'assenza ingiustificata di tre giorni consecutivi di una propria dipendente, la licenziava, indicando erroneamente tuttavia, nella lettera di licenziamento, la lettera C dell'art. 41 ccnl, anziché la lettera B, quale ipotesi contrattuale di giusta causa di recesso.

Appare opportuno chiarire che la lettera B del ccnl in questione configura una giusta causa di recesso nell'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, appunto la fattispecie in questione, mentre la successiva lettera C prevede il licenziamento quale conseguenza di un comportamento illecito recidivo ove esso sia preceduto da due provvedimenti sospensivi nell'anno, situazione viceversa inconferente al caso di specie.

A seguito del ricorso della lavoratrice, il giudice di prime cure accertava una violazione procedurale in tale condotta datoriale, condannando la società - ferma la risoluzione del rapporto di lavoro - al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità, ai sensi dell'art. 18, co. 6, Stat. Lav.

La lavoratrice faceva opposizione all'ordinanza, evidenziando come il fatto contestato non integrasse l'ipotesi della recidiva contrattuale, risultando pertanto quest'ultima insussistente. Il Tribunale adito - pur dando atto dell'errore commesso dalla società - ascriveva anche nella fattispecie tale mancanza datoriale ad una irregolarità formale, sanzionata come tale ai sensi dell'art. 18, co. 6, Stat. Lav. e pertanto emetteva sentenza negli stessi termini di cui all'ordinanza impugnata.

La lavoratrice proponeva quindi reclamo avverso la sentenza e la Corte d'Appello adita - in riforma della sentenza impugnata - accoglieva il reclamo, ordinando la reintegra della dipendente ai sensi dell'art. 18, co. 4, Stat. Lav., con condanna altresì della società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità.

In particolare, la corte territoriale - pur dando atto che *"nella fattispecie risultavano accertati i fatti determinanti il verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa sia in relazione alla lett. B) dell'art. 41 CCNL di settore, sia in riferimento alla lettera C della medesima*



*disposizione*” - rilevava che nella lettera di contestazione si addebitava l’assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi mentre la comunicazione di licenziamento citava la lettera C, ipotesi non ricorrente nella fattispecie, concludendo nel senso che non si versasse in un’ipotesi di violazione formale o procedurale, bensì in un vizio sostanziale “*mancando nella lettera di contestazione la recidiva che costituiva elemento costitutivo della sanzione espulsiva*”.

Questa volta era quindi la società a ricorrere per la cassazione di tale pronuncia, rilevandone l’erroneità e sostenendo l’esistenza nel caso in questione di un mero vizio procedurale, che non avrebbe mai potuto determinare il reintegro della lavoratrice.

La Suprema Corte, tuttavia, disattende le doglianze della società, confermando la sentenza della Corte d’Appello.

Ed invero, gli Ermellini - dopo aver rilevato che il datore di lavoro avrebbe dovuto proporre reclamo incidentale avverso la pronuncia del Tribunale, al fine di far valere la sussistenza della giusta causa di recesso ai sensi della lettera B del ccnl di settore - ravvisano una violazione del principio di immutabilità della contestazione nella condotta datoriale, atteso che il licenziamento risulta essere stato comminato in relazione ad una condotta - quella di cui alla lettera C del ccnl - non contestata e non sussistente.

Tale vizio, proseguono i Supremi Giudici, non rientra nelle ipotesi di cui all’art. 18, co. 5 , Stat. Lav., né può configurarsi quale mera violazione procedurale, di cui al co. 6 della stessa norma, non residuando pertanto - nell’impossibilità di dichiarare la nullità del licenziamento per divieto di *reformatio in pejus* (soluzione, quiesta, evidentemente ritenuta dalla Corte congeniale al caso di specie) - che la tutela prevista dal comma 4, vale a dire l’ipotesi della reintegrazione attenuata.

Al proposito - al di là della correttezza giuridica della soluzione offerta dalla Suprema Corte - non vi è chi non veda la difficoltà di accogliere una simile conclusione, che appare davvero paradossale nel momento in cui i giudici hanno preso atto della sussistenza della giusta causa del recesso, valorizzando un mero refuso (tale dovendosi intendere l’indicazione della lettera C al posto della lettera B) quale causa di illegittimità di un recesso altrimenti pienamente legittimo.