

Licenziamento disciplinare e previa contestazione degli addebiti – Cass.Sez. Lav. 6 aprile 2006, n.

11 Luglio 2006

Con la sentenza in oggetto la Corte di Cassazione ritorna ad esaminare i presupposti di legittimità del licenziamento disciplinare, in particolare sotto il profilo della specificità delle contestazioni dell'addebito, riconfermando precedenti pronunce.

Nella fattispecie in esame, la Corte conferma le decisioni dei giudici di merito, che avevano rigettato il ricorso del ricorrente, ritenendo che gli addebiti posti alla base della contestazione disciplinare risultassero provati e che configurassero un comportamento di indubbia gravità, in considerazione del fatto che il lavoratore, nel corso dell'attività di letturista, si era recato più volte in una certa località, per fini personali, estranei all'attività dell'impresa e, oltretutto, utilizzando abusivamente i mezzi aziendali.

Nel ricorso per Cassazione il ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, contestando in particolare il fatto che gli addebiti avrebbero dovuto essere contestati prima, mentre nel caso di specie, sostiene il ricorrente, la contestazione era generica e che l'elemento temporale cui riferire i fatti non era stato specificato.

Ma anche la Cassazione conclude circa l'infondatezza del ricorso.

Come già rilevato dal giudice di appello, la Corte stabilisce che la lettera di contestazione conteneva gli elementi essenziali del fatto materiale, permettendo in tal modo al lavoratore di difendersi e di esporre le proprie giustificazioni.

Anche tale profilo della sentenza impugnata è corretto in quanto applica i principi già affermati, fra le altre pronunce, da Cassazione 7 agosto 2003, n. 11933.

Parimenti anche i riferimenti temporali ai fatti contestati risultano essere sufficientemente indicati, in quanto è stata contestata al lavoratore una serie di comportamenti ripetutisi nel corso del tempo fino al momento della contestazione.

Sotto un ultimo ed interessante, a parere della scrivente, profilo, la sentenza in

esame chiarisce inoltre che, anche in materia disciplinare i fatti materiali devono essere esaminati nel contesto un cui si sono svolti e tenendo conto anche dell'elemento psicologico.

Pertanto, non possono rilevare eventuali condizioni soggettive del lavoratore sulla illiceità dei comportamenti posti in essere con piena consapevolezza, tanto più nel caso di specie, in cui la mancata indicazione del percorso e degli orari nei fogli indirizzati all'impresa lascia presumere, come correttamente rilevato dal giudice di appello, che il lavoratore fosse pienamente consapevole della non liceità del comportamento posto in essere.