

N. 4502/2016 RG

**Tribunale di Brindisi**  
**Ufficio del Giudice del Lavoro**

Il Giudice del lavoro di Brindisi, dott. Domenico Toni, sciogliendo la riserva di cui al verbale d'udienza del 6.12.2016,

**osserva**

Con ricorso depositato il 30.8.2016, **Pl**, affermava di essere stato assunto dal gennaio 2005 dalla **S** Srl, prestando la propria attività lavorativa con le mansioni di addetto al CUP dell'ASL Brindisi. Deduceva che in data 27.1.2016 gli era stata mossa una contestazione disciplinare in relazione a "*numerose operazioni di storni di incassi e di imputazione di pagamenti con Bancomat...*" e in seguito era stato licenziato per giusta causa.

Affermava il ricorrente l'illegittimità del licenziamento negando la sussistenza dei fatti contestati e concludeva chiedendo che la convenuta fosse condannata alla reintegra nel posto di lavoro con risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione.

Si costituiva la **S** s.r.l. che ribadiva la legittimità del licenziamento irrogato e concludeva per il rigetto del ricorso.

All'udienza del 6.12.2016 il giudice si riservava la decisione.

-----  
Ad avviso del GdL il ricorso è fondato e merita accoglimento, essendo fondata l'eccezionale violazione del principio di specificità, il cui carattere assorbente non rende necessario esaminare preliminarmente le altre questioni sollevate (**Cassazione civile sez. VI 20 marzo 2015 n. 5724**).

Il ricorrente, nel caso di specie - in cui si versa in ipotesi di licenziamento disciplinare - lamenta la violazione della disciplina di cui all'art. 7 l.n.300/70 in quanto il licenziamento sarebbe stato irrogato senza che sia stata specificata la condotta contestata e, dunque, sarebbe stato violato il principio relativo alla specificità della contestazione.

Lo scopo della contestazione è quello di dare certezza ed immutabilità al contenuto dell'infrazione e fissare inequivocabilmente le circostanze essenziali del fatto ascritto al lavoratore, al fine di consentire a quest'ultimo il pieno esercizio del suo diritto di difesa.

La giurisprudenza che si è espressa in materia, una volta sancito che la disciplina di cui all'art. 7 della l. n. 300/70 comporta il principio della specificità ed immutabilità e immediatezza della contestazione, ha più volte stabilito che *“in tema di sanzioni disciplinari, l'esigenza della specificità della contestazione non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, né si ispira ad uno schema precostituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti, ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa”* (cfr. **Cass. Sez. Lav. 1000/1993; 9400/1993; 1561/1994**; e, più di recente, **Cassazione civile, sez. lav., n. 27842/09**).

Si è poi affermato che in forza del principio dell'immutabilità della contestazione il datore di lavoro non può far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'art. 7 l. n. 300 del 1970 assicura al lavoratore incolpato. (cfr. **Cass. Civ., sez. lav., n.17604/07, Cass. Sez. Lav. n. 11265/00, Cass. Sez. Lav. n. 5401/2010**).

Con ciò si è inteso sostanzialmente affermare che, da un lato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 St. Lav., la contestazione disciplinare – perché venga adeguatamente soddisfatta l'esigenza di tutela del diritto di difesa - non deve ricalcare gli schemi necessariamente rigidi ed analitici della imputazione penale e, dall'altro, che la contestazione non deve subire modifiche tali da modificare radicalmente l'oggetto della originaria infrazione censurata così da non pregiudicare il diritto di difesa del lavoratore.

La specificità della contestazione, in particolare, implica la necessità che il datore di lavoro contesti i comportamenti addebitati precisandoli nelle modalità essenziali, circoscrivendoli nel tempo e localizzandoli nello spazio, al fine di permettere al lavoratore la loro esatta individuazione e, quindi, un'adeguata difesa. L'esigenza, come detto sopra, non risponde ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, non si ispira ad uno schema precostituito, ma è in funzione dell'interesse dell'incolpato a esercitare pienamente il proprio diritto di difesa.

Si è, pertanto, ritenuta specifica la contestazione che contenga le indicazioni necessarie a consentire al lavoratore l'esatta identificazione della condotta addebitata e la contrapposizione di congrue giustificazioni così da poter esercitare pienamente il proprio diritto di difesa (cfr. **Cass. civ. n. 27842/09; n. 22236/07**). Oggetto della

contestazione dell'addebito è il fatto nei suoi elementi materiali e non anche le specifiche disposizioni di legge e/o contrattuali che il fatto abbia violato (cfr. **Cass. civ. n. 13905/12**).

Correlato al principio della specificazione della contestazione è quello dell'immutabilità della stessa in quanto, ove la comunicazione del provvedimento o le argomentazioni a sostegno successivamente esposte facciano riferimento a fatti diversi da quelli preventivamente contestati, la sanzione è nulla per violazione del contraddittorio e del diritto di difesa (cfr. **Cass. civ. n. 6499/11**).

Deve, inoltre, rilevarsi che in sede contenziosa il datore di lavoro non può, per avvalorare la legittimità della sanzione impugnata, introdurre o fatti nuovi o diversi da quelli già contestati, ma può richiamare solo circostanze confermative e/o integrative che non mutino l'oggettiva consistenza storica dei fatti oggetto di contestazione; può, pertanto, introdurre solo circostanze prive di valore identificativo della fattispecie contestata e allo stesso modo il giudice non può fondare la propria decisione sulla sussistenza dei presupposti legittimanti la sanzione in relazione a tali fatti nuovi o diversi (cfr. **Cass. civ. n. 428/05**). Sul punto val la pena di ricordare che la giurisprudenza di merito (cfr. **Tribunale Milano, 15/12/2006**) ha avuto modo di precisare che *"La genericità della motivazione addotta nella lettera di licenziamento non è suscettibile di integrazione nel corso del giudizio e può di per sé comportare l'illegittimità del recesso"*.

E' evidente che si deve trattare di una sostanziale mutazione del fatto posto a base della sanzione, con riferimento alle modalità dell'episodio e agli elementi di fatto dell'azione del dipendente, idonea a pregiudicare il diritto di difesa del lavoratore (cfr. **Cass. civ. n. 10015/11**).

Va dunque ribadito che la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, non è integrata dalla certezza dei fatti addebitati, ma dall'idoneità della contestazione a realizzare il risultato perseguito dalla legge ossia a consentire al lavoratore una puntuale difesa; ed a tale fine si richiede soltanto che la contestazione individui i fatti addebitati con sufficiente precisione, anche se sinteticamente, per modo che non risulti incertezza circa l'ambito delle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi (cfr. **Cass. n. 9048/00; n.14619/99**).

E' evidente che il grado di specificità va posto in relazione alle caratteristiche del caso concreto e che, in generale, acquista efficacia sanante l'avvenuto e compiuto esercizio del diritto di difesa, in quanto comprovante l'idoneità in concreto della contestazione al raggiungimento dello scopo (**Cass. civ. n. 8303/05**).

Tanto premesso in punto di diritto, deve rilevarsi che nel caso concreto sia ravvisabile la violazione del menzionato principio di specificità della contestazione.

Come accennato, sostiene il ricorrente che sia la lettera di contestazione di addebito disciplinare del 27.1.2016 che la successiva lettera di licenziamento del 3.2.2016 siano generiche e non contengano una specifica descrizione della condotta a lui imputata.

L'assunto è condivisibile.

Ritiene infatti lo scrivente che la resistente abbia mosso rilievi generici sia nella lettera di contestazione, sia in quella che ha intimato il recesso. La lettura del testo degli atti indicati conforta tale conclusione: ed invero, nella prima, si legge *“Con la presente le contestiamo i gravi comportamenti, inadempienze ed irregolarità che appaiono il tu oculi da lei compiuti nell'espletamento dei compiti assegnatele durante la sua attività lavorativa. Tali gravi inadempienze arrecano pregiudizio alla stessa immagine della società configurandosi infrazioni di particolare gravità che potrebbero anche essere penalmente rilevanti. Ed infatti la società ha effettuato doverose indagini su un rilevante numero di rimborsi (storni) illegittimi da lei effettuati senza dovuta documentazione, a seguito di denunce pervenuteci dai responsabili Asl Brindisi. Tutti allegati alla presente per permetterle una completa conoscenza dei fatti contestati....Le irregolarità da lei compiute incidono notevolmente sul rapporto fiduciario...”*. Sostanzialmente dello stesso tenore il contenuto della lettera di licenziamento nella quale si ribadisce, fra l'altro, che *“...Ed infatti il suo comportamento consistente numerosi rimborsi (storni) illegittimi messi in atto senza dovuta documentazione e senza richiesta del paziente (unico legittimato a richiedere ricevere il rimborso) ha interrotto il rapporto fiduciario...”*.

E' evidente che da tale lettura non si comprende quando la condotta si sarebbe verificata, quante volte si sarebbe ripetuta e in che cosa si sarebbe concretizzata, atteso che nella lettera di recesso vengono utilizzate formule generiche che non consentono una precisa comprensione del comportamento oggetto di rimprovero.

Non ignora però il GdL che nella lettera di contestazione si assume che i comportamenti sanzionabili risultano *“...Tutti allegati alla presente per permetterle una completa conoscenza dei fatti contestati...”*, facendo quindi ricorso ad una richiamo *“per relationem”* in via teorica del tutto ammissibile.

E tuttavia dalla memoria di costituzione e dalla documentazione allegata (che conteneva esclusivamente - v. all. 4 - l'elenco degli storni posti sotto osservazione dall'ASL) non era immediatamente intellegibile comprendere quali fossero le condotte contenute negli allegati alla contestazione consegnati al ricorrente, cosicché questo giudice ha invitato, con ordinanza 3.11.2016, le parti a dedurre sul punto.



In ottemperanza al provvedimento menzionato, la difesa resistente ha (ri) prodotto la documentazione del menzionato all. 4, la quale però non ha fugato le perplessità poste alla base del principale motivo di impugnazione ma, al contrario, le ha amplificate.

La predetta documentazione (che, val la pena di ribadirlo, doveva lumeggiare compiutamente le condotte comunicate al ricorrente all'atto della notifica a mani della contestazione) è rappresentata:

- da due note (del 29.12.2015 e del 13.1.2016, a firma del Responsabile del CUP e del Direttore Amministrativo dell'ASL) nelle quali si denunciano le anomalie negli storni relativi all'A - rispettivamente - in modo generico, e con specifico riferimento al mese di ottobre 2015 (analoga comunicazione relativa al mese di novembre 2015 risulta originariamente versata in atti, ma non nella produzione allegata a seguito della citata ordinanza del GdL);
- da molteplici note di credito (probabilmente 16, peraltro non impaginate in modo chiaro) contenenti il richiamo alla fattura relativa a storni ritenuti illegittimi, risalenti ad un periodo compreso tra l'11.2.2015 ed il 19.10.2015.

Pur nella approssimazione della predetta documentazione, si sarebbe potuto concludere che le condotte *specificamente* contestate (*per relationem*) al Pinto fossero costituite da quelle cristallizzate nelle predette note di credito. Ma, in contrasto con tale assunto, appare la integrazione operata dalla difesa resistente nella memoria di costituzione (cfr. p. 4, punto 10). Al di là della ammissibilità di tale operazione (si richiama in proposito quanto detto in premessa in tema di integrazione in giudizio della contestazione disciplinare), non può non rilevarsi come in essa - dopo che al precedente punto 9) la società resistente aveva dato atto che "*da una attenta e scrupolosa verifica...risultava in maniera inequivocabile la sussistenza di operazioni di storno effettuate illegittimamente nel corso del 2015 da un unico operatore (identificato con n. - si proceda ad una puntuale elencazione delle stesse, ovvero: "...13 ottobre 2015....; ...26.10.2015.....; ..... 30 ottobre 2015....; .....23 ottobre 2015....; .... 3.12.2015...."*.

Ponendo a confronto tali condotte con quelle di cui al più volte menzionato "allegato 4" è agevole ricavare come non sia ravvisabile alcuna coincidenza fra i due gruppi, atteso che le note di credito del mese di ottobre riguardano i giorni 7, 8, 12 e 19, ergo differenti da quelli da ultimo menzionati.

Non è quindi possibile appurare, *sic rebus stantibus*, se le condotte addebitate al ricorrente siano quelle dell'allegato 4, quelle riportate in memoria oppure - a tutto voler concedere - entrambe.

Si tratta di una lacuna grave ed insanabile, dalla quale deriva che il ricorrente ha operato una difesa necessariamente generica che ha impedito allo stesso di prendere

posizione in merito a fatti determinati e, allo stesso giudicante, una agevole comprensione del *thema decidendum*.

Val la pena di ribadire, in ogni caso, che le specificazioni effettuate dalla resistente con la memoria di costituzione non possono trovare ingresso in quanto, come detto, non si è in presenza di circostanze prive di valore identificativo della fattispecie contestata ma, al contrario, di nuove circostanze che hanno identificato la condotta in relazione ai giorni in cui sarebbe avvenuta.

Deve, pertanto, ritenersi che la predetta genericità si riverberi sulla stessa sussistenza del fatto contestato atteso che: *“La previa contestazione dell’addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l’immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che risulta integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e il relativo accertamento costituisce oggetto di un’indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito (confermata l’illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato ad un lavoratore, accusato di essersi impadronito di assegni nell’ambito della prestazione lavorativa, atteso che la contestazione era, in quanto priva della specificazione delle circostanze concrete, dei tempi precisi degli eventi e delle persone che avrebbero permesso e concorso al realizzarsi delle condotte, generica e non permetteva un adeguato esercizio del diritto di difesa)”* (cfr. **Cassazione civile sez. lav. 12 maggio 2015 n. 9615**).

-----

Quanto alle conseguenze di tale illegittima interruzione del rapporto deriva la reintegra oltre al risarcimento del danno pari all’ultima retribuzione di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegra e comunque in misura non inferiore alle cinque mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

**P.Q.M.**

1. Accoglie il ricorso e annulla il licenziamento del 3.2.2016 per insussistenza del fatto e, per l’effetto, ordina la reintegra nel posto di lavoro a decorrere dalla data predetta.
2. condanna la resistente al risarcimento del danno pari ad un’indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento (3.2.2016) sino a quello dell’effettiva reintegra e comunque in misura non



inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione e interessi;

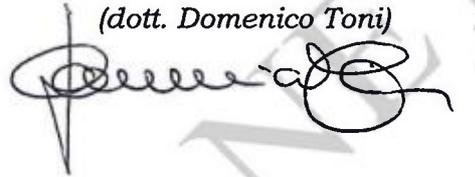
3. condanna la convenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento (3.2.2016) sino a quello dell'effettiva reintegra.
4. Condanna la convenuta al pagamento delle spese processuali che liquida in € 1.800,00.

Manda alla cancelleria per gli adempimenti di rito.

Brindisi, 3.1.2017.

IL GIUDICE DEL LAVORO

(dott. Domenico Toni)



Depositato in cancelleria  
Brindisi, 03 GEN 2017

L'ASSESSORE GIUDIZIARIO  
(Dott. Francesco PALERMO)