VALIDE LE GIUSTIFICAZIONI DEL DIPENDENTE, SE INVIATE ENTRO IL TERMINE DI CINQUE GIORNI DAL RICEVIMENTO DELLA LETTERA DI CONTESTAZIONE DISCIPLINARE, ANCHE SE RICEVUTE DAL DATORE DI LAVORO DOPO LO SPIRARE DI TALE TERMINE. (Cass. civ. sez. lav., 29/01/2025, n.2066)

scritto da goal | 21 Aprile 2025



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la pronunzia in commento (Cass., sez. lav., n. 2066 del 24.10.2024, depositata il 29.01.2025), la Suprema Corte di Cassazione ha affrontato una fondamentale questione di diritto in tema di regolarità del procedimento disciplinare, sia pure con riferimento ad una specifica fattispecie disciplinata dal CCNL Metalmeccanica e aziende industriali.

Al fine di comprendere la *ratio decidendi* della pronunzia in esame, appare utile rammentare, in via preliminare, che ai sensi dell'art. 7, comma V°, della Legge n. 300 del 20.05.1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) *"i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati*

prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa”.

Il termine di cinque giorni è – come noto – fondamentalmente diretto ad assicurare al dipendente, che sia destinatario di una lettera di contestazione disciplinare, un congruo “*spatium deliberandi*” per rendere le sue giustificazioni scritte. Quid iuris, tuttavia, nel caso in cui il dipendente invii al suo datore di lavoro le sue giustificazioni entro il citato termine, ma le stesse pervengano al destinatario dopo lo spirare del limite di cinque giorni?

A tale quesito risponde la decisione in commento, resa in un caso assoggettato alla disciplina del CCNL Metalmeccanica aziende industriali, il cui art. 8 recita, per quanto qui rileva, che *“… il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.”*.

Orbene, la Suprema Corte dà anzitutto atto di una precedente decisione (Cass., Sez. Lav., 9.5.2012, n. 7096) secondo cui l’art. 7, comma 5, L. n. 300/1970 disporrebbe che le eventuali difese del lavoratore devono pervenire al datore di lavoro entro il termine di cinque giorni, con la conseguenza che – secondo detto arresto giurisprudenziale – tale limite temporale non potrebbe dirsi rispettato, quando, pur avendo il lavoratore inviato le proprie difese prima del suo decorso, la ricezione di esse avvenga in data successiva.

Rispetto a tale precedente giudiziale, la Corte di Cassazione, con la pronunzia in commento, prende le distanze, sia pure con specifico riferimento alla previsione collettiva che viene nella specie presa in considerazione.

A supporto di tale sua decisione, la Suprema Corte ha osservato che il tenore letterale dell'art. 8, sopra riportato, non contiene nessuno specifico riferimento alla ricezione da parte del datore del lavoro delle giustificazioni del lavoratore e/o della sua richiesta di essere sentito a propria difesa, né al momento in cui le stesse debbano pervenire al datore di lavoro.

Pertanto, a dire della Suprema Corte, la necessità di fare riferimento alla documentata data di invio di giustificazioni o richieste, da parte del lavoratore, piuttosto che alla data di ricezione delle stesse, deve ritenersi preferibile sulla base di una interpretazione teleologica di tale disposizione collettiva, atteso che la relativa *ratio* ispiratrice consiste in ciò: nella tutela del diritto di difesa del lavoratore incolpato e che, in quanto tale, appare poco conciliabile con interpretazioni tese a rendere più gravoso l'esercizio.