

Il licenziamento per giusta causa irrogato da una società in house a seguito di rinvio a giudizio del lavoratore deve considerarsi tempestivo, ma al dipendente deve essere corrisposta l'indennità per ferie non godute a causa della repentina interruzione del rapporto di lavoro

di F. Negri - 17 Novembre 2022

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 30558 del 18 ottobre 2022, si è pronunciata con riferimento all'immediatezza e alla specificità della contestazione disciplinare, nonché con riguardo alla spettanza dell'indennità delle ferie non godute, relativamente al licenziamento per giusta causa irrogato da una società in house concessionaria del servizio di trasporto pubblico locale nella Regione Lazio nei confronti di un dipendente che, in veste di Amministratore Delegato della stessa società, era stato rinvio a giudizio per concorso nei reati di abuso di ufficio e di falso in atto pubblico.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento proposta dal lavoratore, confermando la sentenza di primo grado, che aveva ritenuto legittima l'irrogazione del licenziamento in considerazione del rinvio a giudizio del dipendente.

In particolare, il Tribunale aveva ritenuto infondata l'eccezione del lavoratore relativa alla tardività della contestazione disciplinare, atteso che la stessa era di poco successiva al rinvio a giudizio del dipendente e che, prima di quest'ultimo, non erano emersi elementi da cui si evincesse il coinvolgimento del lavoratore nelle vicende oggetto del procedimento penale.

Il Tribunale aveva rigettato, altresì, la domanda del dipendente finalizzata ad ottenere il pagamento dell'indennità delle ferie non godute.

Nel decidere in merito al ricorso presentato dal lavoratore, la Suprema Corte ha, innanzitutto, evidenziato che il principio di immediatezza della contestazione disciplinare implica che il datore di lavoro proceda alla contestazione non appena abbia acquisito una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito.

Trattasi, in particolare, di un principio che deve essere inteso in senso relativo, dovendosi tenere conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini e della complessità o meno dell'organizzazione aziendale (cfr., *ex multis*, Cass., 19 novembre 2021, n. 35564).

Dunque, secondo i Giudici, ai fini della valutazione dell'immediatezza del provvedimento espulsivo, il lasso temporale tra i fatti addebitati al lavoratore e la contestazione deve decorrere dall'avvenuta compiuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi.

Inoltre, sottolinea il Collegio, qualora il fatto addebitato al dipendente abbia anche una rilevanza penale, il principio di immediatezza della contestazione disciplinare non può ritenersi violato ove il datore di lavoro abbia deciso di attendere l'esito degli accertamenti in sede penale al fine di contestare l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore risultino essere ragionevolmente sussistenti.

Alla luce di quanto sopra, quindi, nel caso di specie, la Suprema Corte ha ritenuto che la Corte territoriale avesse correttamente valutato l'immediatezza della contestazione disciplinare, considerate la complessità della vicenda, la pluralità dei soggetti coinvolti e delle contestazioni, nonché l'impossibilità del datore di lavoro di poter prendere visione del fascicolo processuale penale presso la Procura della Repubblica competente prima del rinvio a giudizio del ricorrente.

In particolare, rilevano i Giudici, nella fattispecie in esame, solo per effetto del decreto di rinvio a giudizio del dipendente, il datore di lavoro aveva avuto adeguata contezza dei fatti successivamente contestati al lavoratore, atteso che, nel periodo precedente, la commissione di inchiesta interna alla società non aveva rinvenuto alcun elemento che inducesse a procedere nei confronti del ricorrente.

Ritenuto infondato il primo motivo di ricorso del lavoratore, la Suprema Corte ha ritenuto, altresì, infondata la censura relativa alla genericità della contestazione disciplinare.

Come noto, infatti, secondo il principio di specificità della contestazione disciplinare, quest'ultima deve contenere tutte le indicazioni necessarie ed essenziali affinché il lavoratore possa individuare, nella sua materialità, il fatto addebitatogli (cfr., *ex multis*, Cass., 18 aprile 2018, n. 9590).

Nel caso di specie, secondo i Giudici, la contestazione disciplinare è stata emessa nei confronti del ricorrente in ottemperanza al suddetto principio, atteso che, all'interno della stessa, veniva chiarito quali fossero i fatti già individuati in sede penale e ritenuti disciplinarmente rilevanti e, inoltre, non veniva richiamato genericamente solo il decreto di rinvio a giudizio, ma ne venivano riportate le parti salienti, con la descrizione precisa dei fatti contestati.

Invece, per quanto concerne la domanda relativa al pagamento dell'indennità per le ferie non godute, la Suprema Corte ha ritenuto fondato il ricorso del lavoratore.

Sul punto, viene in rilievo la disposizione di cui all'art. 5, comma 8 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, ai sensi del quale *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono*

obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile”.

La norma è stata oggetto di una pronuncia della Corte Costituzionale, la quale, nel dichiarare infondata la questione di legittimità costituzionale della stessa, ha evidenziato che essa si prefigge di “reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute e...mira a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro”. Al contempo, secondo la Corte, la norma non recherebbe alcun pregiudizio al lavoratore incolpevole in quanto “essa non sopprime la tutela risarcitoria civilistica del danno da mancato godimento incolpevole” (cfr. Corte Cost., 6 maggio 2016, n. 5).

Invero, rileva il Giudice delle Leggi, il legislatore ha correlato il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile ad una scelta o ad un comportamento del lavoratore (es. dimissioni o risoluzione) o ad eventi (es. mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario temperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie.

Dunque, ad avviso della Corte Costituzionale, la norma considerata non pregiudicherebbe il diritto alle ferie, diritto inderogabile riconosciuto ad ogni lavoratore, non solo dalla Carta fondamentale all'art. 36, ma anche da fonti del diritto eurounitario (si v. art. 31, comma 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea) e del diritto internazionale (si v. la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970), al fine di consentire al lavoratore di reintegrare le energie psico-fisiche, nonché di svolgere attività ricreative e culturali.

Secondo il Giudice delle Leggi, infatti, il diritto inderogabile alle ferie deve ritenersi violato qualora, alla cessazione del lavoratore dal servizio, il mancato godimento delle ferie a causa di malattia o di altra causa non imputabile al lavoratore non venga compensato economicamente.

Sul punto si è pronunciata anche la giurisprudenza eurounitaria, la quale, alla luce di quanto previsto dall'art. 7, par. 2 della direttiva 2003/1988, nel ribadire la natura inderogabile del diritto alle ferie, ha affermato che l'estinzione di tale diritto o del correlato diritto al pagamento di un'indennità per le ferie non godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro, senza che l'interessato abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, arrecherebbe pregiudizio al diritto medesimo (cfr. CGUE del 6 novembre 2018, C 684/16).

Pertanto, alla luce dei principi sopra esposti, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, nel caso di specie, al lavoratore dovesse essere corrisposta l'indennità per ferie non godute, atteso che, la repentina interruzione del rapporto di lavoro a causa del licenziamento per giusta causa irrogato al dipendente non aveva consentito a quest'ultimo di pianificare il godimento delle ferie.

Federica Negri, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 18 ottobre 2022, n. 30558](#)