

## La Cassazione ribadisce che, in caso di omesso o negligente controllo, è pienamente legittimo il licenziamento disciplinare del dirigente per colpa

di A. Ventura - 24 febbraio 2025

La Corte di cassazione, con l'ordinanza 28 gennaio 2025 n.1998, è tornata ad occuparsi del licenziamento del dirigente per fatti legati al corretto esercizio delle funzioni attribuite, con particolare riguardo ai profili di vigilanze e controllo cui è tenuto.

I fatti portati all'attenzione del Supremo Collegio, riguardano il recesso, per motivi disciplinari, di una dirigente di azienda industriale, che ha veduto caducato il rapporto di impiego a seguito della compromissione del legame fiduciario, intervenuta a motivo della sua condotta (Sul tema del licenziamento, tra gli altri, G. Amoroso, *Articolo 18 Statuto dei Lavoratori. Una storia lunga cinquant'anni*, Cacucci, Bari, 2022; O. Mazzotta, *L'estinzione del rapporto di lavoro. Artt. 2118-20119 e 2121*, collana *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano 2023; L. Di Paola (a cura di), *Il licenziamento*, Giuffrè, Milano, 2024).

Come ben riassume il testo dell'Ordinanza, la dipendente veniva assunta, il 16 novembre 1992, arrivando a ricoprire, nel corso del tempo, la qualifica di Vice Direttore Generale del settore amministrativo.

In tale qualità, ella era responsabile della esatta redazione e tenuta delle scritture contabili della Società, scritture che – da quanto era emerso dai dati diramanti il 9 febbraio 2016 – risultavano essere state alterate, al fine di nascondere le ingenti perdite societarie.

Anche a motivo di trattative intercorse per l'acquisto di quote societarie, alla stessa venivano richieste informazioni circa i dati contabili della stessa (si tratta di azienda in cui è applicato il CCNL Dirigenti Aziende Industriali), dati che si appalesavano interpolati al fine di occultare le perdite degli anni precedenti.

Con lettera consegnata a mano, il 16 febbraio 2016, veniva rappresentato alla dipendente che i dati da lei diramanti recavano «una perdita della società del tutto inattesa e di abnorme ammontare» evidenziando come «parrebbe che tale inatteso e preoccupante risultato non sia giustificabile se non assumendo che vi siano stati molteplici e gravi alterazioni dei dati contabili ed ai bilanci della Società».

Nell'addebito mosso alla dirigente veniva, anche, precisato che tali alterazioni erano da imputarsi «all'esercizio in corso e agli esercizi passati», ricordandole come, nella qualità di dirigente amministrativo, ella era responsabile «della corretta redazione e tenuta delle scritture contabili».

Con ulteriore addebito, a mezzo raccomandata del 15 febbraio 2016, le venivano nuovamente addebitati i medesimi fatti, con la sola differenza che, gli esercizi chiamati in causa, si limitavano agli anni precedenti e non già a quello in corso.

La dirigente, avversando l'incolpazione di parte datoriale, ricorreva al Tribunale di Frosinone che accogliendo il ricorso, pronunciava l'illegittimità del recesso e condannava la Società al pagamento dell'indennità di mancato preavviso disciplinata dall'art. 23 del CCNL Diri-

genti Aziende Industriali applicabile, nella misura di dodici mensilità, nonché al pagamento dell'indennità supplementare *ex art.* 19 CCNL, pari a venti mensilità.

La Società – non condividendo la statuizione del giudice di prime cure – interponeva gravame che veniva accolto dalla Corte di appello di Roma, la quale riformava la sentenza e pronunciava reiezione delle domande proposte.

Il percorso logico giuridico seguito dal giudice di seconde cure riguarda diversi aspetti della condotta della lavoratrice in ordine alla gestione aziendale e gli stessi vengono riassunti dalla Corte di legittimità nell'ordinanza qui in commento.

La lavoratrice, infatti, lamentava, innanzitutto, la genericità della contestazione alla quale giustapponeva la compromissione delle sue facoltà difensionali, originata, anche, da tale ultimo vizio.

In primo luogo, però, la Corte di appello romana evidenziava che il licenziamento aveva natura disciplinare; esso, inoltre, poggiava su una contestazione affatto generica ma dalla quale era possibile individuare i fatti di cui era stata incolpata la dirigente e costituiti dalle «*gravi alterazioni dei dati contabili e dei bilanci della società*».

Rispetto ai fatti addebitati, alla lavoratrice era stato possibile approntare «*una idonea difesa*», dal momento che non rilevava la «*discrasia del differente contenuto tra le due contestazioni*» (con particolare riguardo agli esercizi finanziari sui quali si controverteva).

La Corte territoriale escludeva, altresì, la necessità di audire la dirigente incolpata e, contestualmente, rigettava la lamentata violazione della facoltà della stessa rispetto alla consultazione dei documenti societari e, dunque, del suo diritto di difesa.

La Corte territoriale concludeva che erano stati dimostrati i fatti posti a base del licenziamento rispetto alle annualità 2014 e 2015 cosicché lo stesso non poteva dirsi illegittimo.

Come la Corte di Cassazione evidenzia, alla lettera *e*) dell'ordinanza in parola (pag.3) «*le condotte erano riconducibili alla responsabilità di quest'ultima, a prescindere da una sua partecipazione diretta e consapevole all'alterazione dei dati di bilancio e contabili, per omesso o negligente controllo della sua funzione di dirigente del settore amministrativo finanziario ed espressamente delegata, in tale qualità, a fornire le informazioni nel corso delle trattative intercorse per l'acquisto delle quote della...*».

Il giudice di seconde cure escludeva, altresì, che le funzioni di controllo fossero venute meno con l'acquisizione della qualifica di vicedirettore generale in quanto, tale incarico, si giustapponeva alla precedente ma non la soppiantava.

La Corte di appello aveva, inoltre, evidenziato come la gravità della condotta, tale da recidere il legame fiduciario intercorrente tra le parti, era idonea a giustificare il licenziamento per giusta causa.

In ultimo, la Corte rilevava l'assorbimento delle questioni relative al calcolo della rivalutazione monetaria delle somme, riconosciute dal giudice di prime cure, poiché il licenziamento era stato riconosciuto legittimo con la conseguenza che le stesse non erano dovute.

Dopo aver riassunto le vicende processuali dei precedenti gradi di giudizio, la Suprema Corte procede a passare in rassegna gli otto motivi per mezzo dei quali la lavoratrice agisce, con giudizio di legittimità.

I primi tre motivi, ai sensi dell'art. 360, c. I, n.3 cod. pro. civ., concernono – tutti – l'inosservanza dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori che – come è noto – regola le sanzioni disciplinari e che non sarebbe stato osservato in quanto sussistente una patente violazione del principio di specificità della contestazione, con illogicità e incongruità della motivazione della sentenza; anche il principio di immutabilità della contestazione ne sarebbe uscito compromesso unitamente al principio di necessaria correlazione tra l'addebito contestato e quello scrutinabile in sede contenziosa.

Il giudice del merito, poi, avrebbe ommesso di censurare i fatti nuovi che – a detta della ricorrente – sarebbero stati fatti valer, per la prima volta, solamente innanzi alla Corte territoriale.

In altri termini l'aver manipolato la voce “*Acquisti Materia Prime*”; il “*conto ricavi per vendita preforme sulla situazione ante 2015*” e aver sopravvalutato il valor magazzino dei prodotti finiti (*preforme*) dopo il 2011, rappresentavano fatti – a dire della lavoratrice – nuovi non contestati in precedenza e rilevati, per la prima volta, in costanza del giudizio di appello.

Con il quarto motivo, in spregio all'art. 360 c. I, nn. 4 e 5 del codice di rito, il giudicante avrebbe violato l'art. 112 cod. pro. civ. in quanto non avrebbe esaminato l'eccezione relativa al principio di immutabilità della contestazione in sede disciplinare o, in subordine, avrebbe preterito l'esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti.

Con il quinto motivo, la parte ricorrente lamenta la violazione dell'art. 19 CCNL Dirigenti Aziende Industriali con riguardo al principio di giustificatazza del licenziamento.

Evidenzia, altresì, la violazione degli articoli 23 CCNL e 2119 cod. civ. rispetto alla imprevedibile giusta causa che deve presiedere al recesso del dirigente nonché all'indennità di mancato preavviso; impugnava la statuizione, inoltre, con riferimento alla violazione degli art. 1176, II c., cod. civ. e 2104, I c., cod. civ. giacché la dirigente veniva considerata responsabile delle interpolazioni di cui alle scritture contabili, a prescindere da un suo eventuale e diretto coinvolgimento in ordine alle stesse.

Il sesto motivo, invece, involge la mancanza di rilevanza, sotto il profilo disciplinare, di un fatto noto e tollerato dal datore di lavoro.

Asserendo la violazione dell'art. 115 cod. pro. civ., la dirigente evidenzia come le sue *password* di accesso erano conosciute da altri dipendenti con la conseguenza che da tale dato dovevano essere tratte le dovute conclusioni; inoltre non era stato considerato il ruolo ricoperto da altri soggetti quali il presidente e il consulente, rispetto alle scritture contabili, oggetto della controversia.

Anche con riguardo alla mancata ammissione dei mezzi istruttori, su circostanze decisive e sempre in costanza del giudizio di prime cure (per essere, poi, riproposti in appello), la ricorrente deduce violazione dell'art. 437 cod. pro. civ., unitamente alla falsa applicazione dell'art. 116, II c., codice di rito.

Su tali aspetti, infatti, poggiano le doglianze di cui al settimo motivo, anche con riguardo alla mancata prospettazione di una spiegazione alternativa sull'assenza delle contestate alterazioni contabili nonché sulla imputabilità alla lavoratrice stessa.

L'ultimo motivo, infine, si concentra sull'assorbimento dell'appello incidentale, rilevato dal giudice di seconde cure, che riteneva di non dovere pronunciarsi sulla rivalutazione delle somme, al pagamento delle quali era stata condannata la datrice in primo grado.

Inolge, anche, il mancato riconoscimento dei ratei di tredicesima e TFR sull'indennità di mancato preavviso e su quella supplementare (rispettivamente art 23 e 19 CCNL Dirigenti Aziende Industriali) sempre a motivo della ritenuta e, a suo dire errata, legittimità del recesso.

L'ordinanza, dopo la prospettazione delle doglianze, passa a considerare, in maniera unitaria, i primi quattro motivi, in ragione della sussistenza tra gli stessi di una «*connessione logico-giuridica*», reputandoli tutti infondati.

La Cassazione, prendendo le mosse dal precedente reso con sentenza 15 maggio 2014, n. 10662, ribadisce come la contestazione dell'addebito al lavoratore è funzionale a che questi possa prontamente reagire, controbattendo le incolpazioni mosse e replicando alle stesse.

La contestazione, dunque, deve essere specifica ma ciò non significa che debba osservare formule sacramentali o rivestire forme giuridiche codificate in quanto il dato delle specificità si concreta nella sussistenza delle «*indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati*»

Sempre facendo riferimento ad altre due precedenti statuizioni, la Cassazione ribadisce come – fermo il dato per cui non è consentito porre a base del licenziamento fatti diversi da quelli dell'intimazione – è comunque possibile «*dedurre circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti*» (Cass. ord. 28 gennaio 2025, n. 1998, pp. 6-7).

Per i giudici, la sentenza oggetto di contestazione ha sufficientemente dato conto della specificità dei fatti addebitati giacché ha motivato, a dovere, sul punto.

In sostanza i giudici hanno ritenuto che la perdita emersa, con riguardo all'anno 2015, e la sua impossibilità di giustificazione (se non inferendo che siano intervenute delle alterazioni da ascrivere alla responsabilità della dirigente e alla sua posizione rispetto alle scritture contabili), «*fosse sufficiente ad individuare i fatti oggetto dell'addebito, consistenti in un negligente espletamento della funzione dirigenziale, e a consentire alla lavoratrice di apprestare, sin dalla fase disciplinare, una idonea difesa*» (Cass. Ivi, p.7).

Per i Giudici di Piazza Cavour, la contestazione non si appalesa generica perché è chiaro che alla dirigente viene addebitata la responsabilità in ordine alla corretta tenuta della contabilità e non è neppure evidenziabile alcuna violazione del principio di immutabilità della contestazione dal momento che sono stati prodotti, nel corso del giudizio, documenti e allegazioni diretti a confermare i fatti oggetto dell'incolpazione disciplinare; tali produzioni hanno convalidato – per la Cassazione – le dannose conseguenze derivanti dalla condotta della lavoratrice.

Il quarto motivo, come sopra rappresentato, involge la violazione del principio di immutabilità dell'addebito e, anche su di esso, viene resa pronuncia di rigetto, in considerazione «*della ritenuta legittimità formale e sostanziale della contestazione e della rilevanza dei connessi fatti addebitati*».

Sulle doglianze di cui quinto motivo, la Cassazione rende pronuncia di inammissibilità poiché (come sovente afferma nelle proprie decisioni) non concernono profili di legittimità ma di merito («*tendono a sollecitare una rivisitazione nel merito della vicenda*»).

Questo motivo, come detto, intende censurare la violazione degli articoli 19 e 23 del Contratto collettivo applicabile rispetto al principio di giustificatazza del licenziamento ed alla sussistenza della giusta causa; chiama in causa, inoltre, gli artt. 1176, II c., 2119 e 2104, I c., cod. civ.

Sul punto, gli Ermellini danno conto del fatto che i Giudici della Corte di appello hanno stabilito che le gravi alterazioni contabili «*non potevano che essere riconducibili alla responsabilità della incolpata a prescindere da una sua partecipazione diretta e consapevole all'alterazione dei dati di bilancio e contabili*» (Cass. Ivi, p.8).

A questo punto della pronuncia, la Suprema Corte compie una differenziazione tra i concetti di “giusta causa” e “giustificatazza”.

Giova, infatti, ricordare che, se per i prestatori di lavoro assunti con contratto di natura non dirigenziale sussiste la necessità di una giusta causa (o di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo), per i dirigenti vige il principio di libera recedibilità; tale principio viene temperato dalle disposizioni della contrattazione collettiva.

Il concetto di giustificatazza si inserisce, appunto, in questo solco ed è diretto a bilanciare la libertà di recedere dal rapporto, che è data alla parte datoriale, con gli interessi rientranti nella sfera giuridica del dirigente (Sul punto, tra le altre, Cass. sent. 11 marzo 2019, n. 6950).

La giustificatazza, infatti, è un concetto diverso dalla giusta causa in quanto esenta il datore dal pagamento dell'indennità supplementare disciplinata dalla contrattazione collettiva laddove la sussistenza di una giusta causa è funzionale a esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di concedere il preavviso o corrispondere l'indennità di mancato preavviso (Sul concetto di giustificatazza, tra le altre, si vedano Cass., sent.17 marzo 2014 n. 6110; ord. 23 gennaio 2023, n.1960 e ord. 9 maggio 2024, n. 12727. A commento di quest'ultima L. Pelliccia, *L'obbligo di giustificatazza e il rispetto del procedimento di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 nel licenziamento disciplinare del dirigente*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 10 settembre 2024)

Per la Cassazione, il giudice di seconde cure ha accertato che si è verificato un fatto lesivo del rapporto fiduciario tra le parti, sincerandosi del fatto che la sua gravità non consentiva la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea (Sul concetto di giusta causa per l'ipotesi di licenziamento del dirigente si veda, altresì, Cass., ordinanza 6 aprile 2022, n. 11172, annotata in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), da L. Pelliccia, *Il licenziamento del dirigente: la Corte di cassazione conferma i noti profili di giustificatazza per il recesso*, 24 giugno 2022).

Raggiunta la piena prova di ciò, il licenziamento deve considerarsi pienamente valido e rispettoso dei limiti ordinamentali, posti a tutela del prestatore.

Sesto e settimo motivo sono vagliati insieme, sempre a motivo della loro «*interferenza*», e sono dichiarati inammissibili.

Per la Cassazione, infatti, le circostanze addotte dalla lavoratrice sono state giudicate tali da non esonerare la dipendente dalla sua responsabilità sicché la conseguenza non può che essere la conferma della legittimità del recesso.

La Corte tiene a precisare, ad ogni modo, come si tratti di valutazioni suscettibili di essere esaminate in costanza del solo giudizio di merito e non già nel grado di legittimità.

Sulla mancata ammissione dei mezzi istruttori (in particolare della consulenza tecnica d'ufficio e della prova testimoniale) gli Ermellini affermano che «*la Corte ha evidentemente ritenuto gli stessi superflui essendo giunta, sulla base delle risultanze istruttorie acquisite, ad un giudizio di responsabilità della [...] circa i fatti contestati*» (Cass. Ivi, p.9).

Precisa, inoltre, la Cassazione che il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale può essere denunciato solamente qualora investa un punto decisivo della controversia, tale da annullare, con certezza, le risultanze delle altre prove.

Inoltre, ricorda la Cassazione come il giudizio sulle risultanze probatorie sia un'attività che compete al solo giudice del merito «*il quale è libero di attingere il proprio convincimento da quelle che ritenga più attendibili, senza essere tenuto ad un'esplicita confutazione degli altri elementi probatori non accolti, anche se allegati dalle parti*» (Cass. Ivi, pp.9-10).

Per ultimo, la Suprema Corte passa a scrutinare l'ottavo motivo che, come detto, concerne la rivalutazione monetaria dell'indennità di mancato preavviso e dell'indennità supplementare e involgente, altresì, i ratei di tredicesima; tale richiesta era stata ritenuta assorbita dalle altre statuizioni, dalla Corte di merito.

La Corte dichiara infondato anche questo motivo, giudicando corretto l'operato della Corte territoriale sul gravame prospettato.

La Cassazione, in tal modo, conclude per il rigetto *in toto* del ricorso, condanna alle spese e alla debenza della doppia contribuzione, ai sensi dell'art. 13-*quater* del d.p.r. 30 maggio 2002, n. 115.

I fatti posti a base del licenziamento e il procedimento disciplinare condotto, nonché le vicende processuali che si sono susseguite, sono state reputate, dalla Suprema Corte, come conformi ai dettati normativi applicabili sicché, le rivendicazioni avanzate dalla dirigente licenziata risultano, per la Corte inconfidenti, con la conseguenza del loro totale rigetto.

L'Ordinanza in commento, a ben vedere, fa chiarezza, ancora una volta, sul concetto di illegittimità del licenziamento del dirigente e riafferma principi noti, già stabiliti per mezzo dei precedenti giurisprudenziali resi, ma che occorre tenere ben presenti nell'affrontare il tema del recesso *ad nutum* del dirigente e il suo contemperamento operato dalle norme della contrattazione collettiva in ordine, specialmente, al criterio della giustificatezza dello stesso.

Angelo Ventura, dottore di ricerca in diritto ed economia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 28 gennaio 2025, n. 1998](#)