

# **Sentenza Corte di Cassazione 7 dicembre 1982, n. 6691**

## **Sezione Lavoro**

### **Soc. Metro Self-Service Lombarda c. Conca**

Procedura di applicazione delle sanzioni:

- immediatezza

Tra le norme dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, le quali sono finalizzate ad assicurare sia un corretto e civile uso del potere disciplinare sia una sostanziale possibilità di difesa da parte del lavoratore, quella concernente l'immediatezza della contestazione degli addebiti - sia pure intesa, tale immediatezza, in modo non assoluto ma con riferimento alle particolarità delle infrazioni commesse e alla necessità di un certo margine temporale per il loro preciso accertamento da parte del datore di lavoro - non può ritenersi osservata nel caso in cui il datore di lavoro, acquisita, mediante controlli protratti per alcuni giorni, la certezza circa l'entità e l'abitudine di determinate infrazioni, non le abbia contestate immediatamente al lavoratore, ma abbia proceduto alla contestazione solo dopo un ulteriore periodo (nella specie, circa tre mesi), al fine di utilizzare la durata delle reiterate infrazioni come elemento di maggiore gravità da porre a base della massima sanzione disciplinare (licenziamento). Conseguentemente, nell'ipotesi suddetta, ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile, non può tenersi conto di tutte le infrazioni che il datore di lavoro non abbia contestato appena acquisiti elementi sufficienti a stabilire la reiterazione e l'abitudine delle infrazioni medesime.

(Vedi anche: Cassazione Civile, sub art. 2 della L. 15 luglio 1966 n. 604).

CONFORME:

Sez. Lav., sent. n. 5309 del 16-06-1987, Stefani c. Enel

L'obbligo della contestazione, previsto dalla procedura di cui al secondo comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 per la irrogazione delle sanzioni disciplinari al lavoratore, importa anche quello dell'immediatezza della contestazione dell'addebito, sia pure inteso non in modo assoluto ma con riferimento alla particolarità delle infrazioni medesime ed al periodo eventualmente richiesto per il loro accertamento. E detto obbligo non può dirsi osservato quando il datore di lavoro, una volta acquisita la piena certezza dell'esistenza e gravità delle infrazioni, ne rinvi la contestazione al fine di utilizzare l'ulteriore periodo di reiterazione dell'illecito come elemento di maggior gravità da porre a base di una più grave sanzione disciplinare.