

Sentenza Corte di Cassazione 7 aprile 2001, n. 5226

Sezione Lavoro

Licenziamento disciplinare nullo per vizio di forma – Rinnovabilità in base agli stessi motivi sostanziali determinativi del precedente recesso – Configurabilità

Un licenziamento disciplinare nullo per vizio di forma può essere rinnovato (con le prescritte modalità omesse nella precedente intimazione) in base agli stessi motivi sostanziali determinativi del precedente recesso, anche se la questione della validità del primo licenziamento sia ancora sub indice; tale rinnovazione, risolvendosi nel compimento di un negozio diverso dal precedente, esula dallo schema dell'art. 1423 c.c. (che è norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetto ex tunc, non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della propria autonomia negoziale), senza che possa costituire ostacolo alla giuridica validità di una tale reiterazione la pur prescritta necessità della sussistenza del requisito della tempestività del recesso, dovendo questa essere esclusivamente riferita all'esigenza di correlare in modo inequivoco il provvedimento espulsivo alla causa posta a fondamento dello stesso, nonché al riscontro della insussistenza di un comportamento del datore di lavoro incompatibile con la volontà di risolvere il rapporto, dovendosi peraltro sottolineare che la violazione del principio dell'immediatezza della contestazione imposto dall'art. 7 l. n. 300 del 1970 non va valutata in astratto e con esclusivo riferimento al tempo trascorso dal fatto, ma riscontrata in concreto in relazione al determinarsi, in ragione del tempo , trascorso, di un effettivo ostacolo all'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore.

In tema di comportamenti del lavoratore costituenti giusta causa di recesso ed integranti altresì estremi di reato, il principio di non consapevolezza sino alla condanna definitiva, costituzionalmente sancito, concernendo le garanzie relative alla pretesa punitiva dello stato, non può applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso, con la conseguenza che l'esercizio di tale facoltà non può ritenersi impedito per il solo fatto della pendenza di un giudizio penale sulle circostanze che hanno dato causa ad un addebito disciplinare, fino alla conclusione del giudizio medesimo.