

Licenziamento disciplinare: contestazione degli addebiti e fatti nuovi
Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 05.11.2007 n. 23071 ([Gesuele Bellini](#))

In tema di licenziamento disciplinare, è legittimo, in sede di audizione del lavoratore, porre a fondamento della sanzione fatti nuovi a quelli comunicati nella contestazione degli addebiti, se si assegnano nuovi termini per permettere la difesa al dipendente.

Così ha deciso la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella [sentenza 5 novembre 2007, n. 23071](#).

La vicenda ha riguardato una dipendente licenziata per motivi disciplinari, a cui il giudice di primo grado aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, per violazione dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, annullandolo ed ordinando la reintegrazione della stessa nel posto di lavoro, con condanna al risarcimento del danno, in quanto nella contestazione d'addebito sarebbero stati posti a giustificazione fatti diversi dall'originaria contestazione.

In pratica, a seguito della contestazione degli addebiti, la dipendente veniva sentita alla presenza di un rappresentante sindacale, ed in occasione dell'audizione la società contestava alla dipendente altri fatti non indicati nell'originaria contestazione, tra cui anche di avere usato indebitamente fax, telefono e fotocopiatrice aziendale e di avere esposto la società al pericolo di danni di onorabilità e di immagine. Il rappresentante del sindacato aveva chiesto, pertanto, di poter controdedurre a questa nuova contestazione e successivamente fece sapere con lettera di non aver niente da aggiungere.

Il giudice d'appello, interessato del ricorso, ha disatteso la decisione del primo giudice sostenendo che la dipendente ha avuto i termini a difesa sulla seconda contestazione, ed inoltre, perché il licenziamento era comunque motivato essenzialmente in relazione ai fatti della prima contestazione.

Avverso tale decisione, la dipendente interessata ha proposto ricorso per Cassazione.

La questione affrontata dalla Corte ha riguardato, tra l'altro, la verifica della eventuale violazione del canone di immutabilità dei fatti contestati.

Invero, va sottolineato che i fatti contestati sono vincolati al c.d. principio della immutabilità, nel senso che è precluso al datore di lavoro, nel corso del procedimento disciplinare avviato, di far valere, a sostegno delle sue determinazioni, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione, anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva. (Cass. 28 agosto 2000, n. 11265).

Orbene, secondo i giudici di legittimità, che hanno rigettato il ricorso, nella fattispecie in esame hanno ritenuto che il procedimento adottato dalla società sia del tutto corretto, in quanto, pur contestando fatti nuovi al momento dell'audizione della dipendente, sono comunque stati dati alla stessa i termini a difesa sulla nuova contestazione effettuata.

(Altalex, 29 novembre 2007. Nota di [Gesuele Bellini](#))