

ILLEGITTIME DUE SANZIONI DISCIPLINARI PER UNO STESSO FATTO

GIOVANNI MAGLIARO

Con la sentenza n. 15228 del 16 luglio 2020 la Cassazione si pronuncia in ordine alla legittimità della irrogazione, nei confronti di un lavoratore, di due sanzioni disciplinari per uno stesso fatto.

La vicenda è nata a seguito della decisione dell'interessato di impugnare il licenziamento intimatogli dalla GranMercato Spa. La Corte d'Appello di Milano, in riforma della decisione resa dal Tribunale di Como in sede di opposizione e in accoglimento del reclamo della società, ha dichiarato la legittimità del licenziamento per giusta causa.

In particolare il giudice di secondo grado ha posto in risalto la correttezza dell'operato della società, sia in punto di rilevanza dell'addebito contestato al fine del venir meno in modo brusco del vincolo fiduciario, sia in ordine alla congruità della contestazione, del termine a difesa e della correttezza della intervenuta sospensione cautelativa operata.

La Cassazione, su ricorso del lavoratore, ha tuttavia annullato la sentenza della Corte d'Appello perché non era stata approfondita la natura disciplinare della sanzione della sospensione dal lavoro e quindi non era stato applicato il principio del ne bis in idem, in relazione alla irrogazione di due sanzioni per uno stesso fatto.



n.123

27 luglio 2020

L'applicazione del principio di consunzione (in cui si compendia in sostanza la massima ne bis in idem ricavabile dal disposto degli articoli 90 codice penale e 649 codice procedura penale) al procedimento disciplinare privatistico, ha portato ad un chiaro orientamento della Cassazione.

Secondo questo orientamento il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli soltanto consentito di tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate entro il biennio ai fini della recidiva.

E' consolidato principio che "L'avvenuta irrogazione al dipendente di una sanzione conservativa per condotte di rilevanza penale esclude che, anche a seguito del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna per i medesimi fatti, possa essere intimato il licenziamento disciplinare, non essendo consentito (in linea col principio ne bis in idem) per la consunzione del potere disciplinare che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica".

Nel caso di specie il lavoratore era stato destinatario di una precedente sanzione di sospensione dal lavoro. Secondo la Cassazione la Corte d'Appello di Milano ha errato nel non valutare se tale sospensione era di natura cautelare oppure di natura disciplinare. Tale omissione si è riverberata in una violazione del combinato disposto degli articoli 649 codice procedura civile e 7 dello Statuto lavoratori avendo inibito di stabilire se si corresse effettivamente il rischio di una violazione del principio ne bis in idem.

In presenza di una valutazione di merito secondo cui la sospensione dalla attività lavorativa e dalla retribuzione venga configurata quale vera e propria sanzione disciplinare, come sembra emergere dalla circostanza della detrazione della retribuzione, potrebbe dirsi consumato il potere disciplinare del datore di lavoro e pertanto ricorrente il vizio atto ad inficiare la legittimità del licenziamento irrogato. Nell'accogliere il ricorso la Cassazione ha disposto pertanto il rinvio alla Corte d'Appello di Milano in diversa composizione che dovrà accertare appunto se la sospensione debba qualificarsi in termini di sospensione cautelare ovvero disciplinare con le conseguenze sopra indicate.