



# LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI: A CHE PUNTO SIAMO?



*Giornata in memoria di Riccardo Del Punta*

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Firenze, 16 dicembre 2022

Chiara COLOSIMO  
Tribunale di Milano, Sezione Lavoro

# LICENZIAMENTI DISCIPLINARI



1. art. 18, co. 4, Legge 300/1970, *revirement* della Corte di Cassazione rispetto alla definizione della portata oggettiva della norma per i casi in cui *“il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi”*
  2. questione relativa all’inciso *“direttamente dimostrata in giudizio”*, riferito all’insussistenza del fatto nell’art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015
  3. potenziale rilevanza sostanziale di vizi quali la genericità e la tardività della contestazione disciplinare, tanto nella disciplina statutaria quanto in quella di cui al Decreto Legislativo 23/2015
-

# CONDOTTE PUNIBILI CON SANZIONI CONSERVATIVE



## PRECEDENTE ORIENTAMENTO

Cass. Civ., Sez. Lav., 9 maggio 2019, n. 12365

*“...ove la condotta addebitata al lavoratore abbia un pari disvalore disciplinare rispetto a quelle punite dal c.c.n.l. con sanzione conservativa, il giudice, sebbene gli sia precluso applicare la tutela reintegratoria alle ipotesi non tipizzate dalla contrattazione collettiva – giacché, nel regime introdotto dalla l. n. 92 del 2012, tale tutela costituisce l’eccezione alla regola rappresentata dalla tutela indennitaria, presupponendo l’art. 18, comma 4, della l. n. 300 del 1970, l’abuso consapevole del potere disciplinare, che implica una conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoro, della illegittimità del provvedimento espulsivo, derivante o dalla insussistenza del fatto contestato o dalla chiara riconducibilità della condotta tra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l’espulsione del lavoratore – ... potrà dichiarare illegittimo il recesso e, risolto il rapporto di lavoro, applicare la tutela indennitaria prevista dall’art. 18, comma 5, della l. n. 300 del 1970...”*

---

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 maggio 2019, n. 13533

*“... laddove il c.c.n.l. rimetta al giudice la valutazione dell’esistenza di un simile rapporto di proporzione in relazione al contesto, al lavoratore spetta la tutela indennitaria di cui all’art. 18, comma 5, st.lav., non ravvisandosi in tale disciplina una disparità di trattamento – connessa alla tipizzazione o meno operata dalle parti collettive delle condotte di rilievo disciplinare – bensì l’espressione di una libera scelta del legislatore, fondata sulla valorizzazione dell’autonomia collettiva in materia”*

---

## TUTTAVIA

Cass. Civ., Sez. Lav., 27 maggio 2021, n. 14777

*“... il discrimine tra tutela reale e indennitaria di cui all’art. 18, commi 4 e 5, non può risiedere nella tipizzazione dell’illecito da parte dei contratti collettivi e dei codici disciplinari, escludendo tutte quelle fattispecie rilevanti sul piano disciplinare espresse attraverso clausole generali o formule aperte.”*

*Diversamente, si realizzerebbe un’irrazionale disparità di trattamento tra comportamenti non gravi tipizzati e comportamenti di pari o minore rilievo non espressamente previsti dal contratto...”*

---

## TRE DISTINTI ORDINI DI CONSIDERAZIONI

1. la necessità di operare “...un distinguo tra ciò che costituisce valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto disciplinarmente rilevante e ciò che attiene alla interpretazione ed applicazione delle disposizioni del contratto collettivo espresse attraverso clausole generali (ad es. negligenza lieve, negligenza grave, insubordinazione lieve ecc.)...”

---

2. la ritenuta irragionevolezza del precedente orientamento “...là dove individua il discrimine tra la tutela reintegratoria di cui all’art. 18 cit., comma 4 e quella indennitaria di cui al comma 5, in base al dato della coincidenza del fatto addebitato con una specifica fattispecie tipizzata dal contratto collettivo come punibile con sanzione conservativa...”, in quanto “le fattispecie punitive contemplate dai contratti collettivi non sono definite secondo una rigorosa applicazione del principio di tassatività...” e “l’impossibilità pratica di una tipizzazione di tutte le condotte di rilievo disciplinare e l’indeterminatezza in sé degli obblighi facenti capo al lavoratore, sono alla base del frequente utilizzo, nei contratti collettivi, di clausole generali e di norme di chiusura... la specifica tipizzazione di alcune di esse... costituisce un dato non assoluto... non omogeneo... e, se non casuale, comunque legato a fattori non catalogabili e non prevedibili...”

---

3. la disparità di trattamento poiché, “...nel momento in cui si valorizza, ai fini della tutela reintegratoria, la tipizzazione delle fattispecie disciplinari a scapito delle clausole generali, si rischia di provocare una sorta di eterogenesi dei fini”: “l’utilizzo di clausole generali, anziché consentire l’inclusione nel campo delle sanzioni conservative di condotte aventi omologa gravità, secondo un apprezzamento affidato al giudice e da compiere in base a criteri assiologici, diviene elemento che impedisce, ai fini della tutela, di parificare alle condotte tipizzate quelle aventi uguale o minore gravità, ed anzi porta ad espellere queste ultime condotte dall’ambito delle ipotesi per cui è applicabile la tutela reintegratoria”.

---

## PRECEDENTE ORIENTAMENTO IN CONFLITTO CON I PRINCIPI DI RAGIONEVOLEZZA E UGUAGLIANZA

- ragionevolezza in quanto “colloca il discrimine tra tutela reintegratoria e indennitaria nella tipizzazione degli illeciti ad opera dei contratti collettivi o dei codici disciplinari, escludendo persino la possibilità di interpretazione ed applicazione giudiziale delle clausole generali e comprimendo oltremodo lo spazio di interpretazione estensiva. Col risultato di ancorare la possibilità di tutela reintegratoria a criteri casuali, non idonei a costituire valido filtro della proporzionalità della sanzione rispetto all’addebito contestato e quindi a realizzare un adeguato contemperamento degli interessi delle parti contrapposte...”
  - uguaglianza “sotto il profilo dell’ingiustificato trattamento differente di situazioni omologhe, laddove preclude l’accesso alla tutela reintegratoria per le fattispecie di pari o minore gravità rispetto a quelle tipizzate dai contratti collettivi...”
-

# CRITICITA'

l'inversione di prospettiva del Supremo Collegio è destinata a ripercuotersi sull'ambito oggettivo di applicabilità del quinto comma dell'art. 18 Statuto Lavoratori che, rispetto ai licenziamenti disciplinari, non parrebbe poter più trovare ambiti applicativi

*se la “sussunzione dei fatti contestati... nell'una o nell'altra fattispecie contemplata dalla disciplina collettiva [attiene] alla interpretazione ed applicazione delle norme contrattuali” e rimane nei “limiti di attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo” – così rientrando nel campo di applicazione di cui all'art. 18, co. 4, Statuto Lavoratori – non si comprende quale spazio residui per la “valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito mosso” rilevante ai fini dell'applicabilità dell'art. 18, co. 5, Statuto Lavoratori*

---

il rinnovato orientamento parrebbe trascurare l'applicazione dei principi di ragionevolezza e uguaglianza rispetto all'agire datoriale, poiché pone sullo stesso piano:

- l'aperta violazione di una specifica disposizione collettiva, ossia, il licenziamento intimato per una condotta tipizzata ed espressamente punita con una sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva
- l'errata attuazione del giudizio di proporzionalità operato dalle parti sociali, ossia, il licenziamento intimato per una condotta sussumibile – *ex post* – in una clausola generale riferita a condotte da sanzioni conservative

il rinnovato orientamento pare, peraltro, altresì problematico rispetto alle intenzioni del Legislatore della Riforma

---

art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015  
L'INSUSSISTENZA DEL FATTO  
«*DIRETTAMENTE DIMOSTRATA IN GIUDIZIO*»



# NON E' INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

art. 5 Legge 604/1966

*“l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro”*

non è stato abrogato e, peraltro, l'inciso non opera alcun riferimento alle parti del rapporto, ma si riferisce al mero dato obiettivo dell'acquisizione del fatto

spetta sempre e comunque al datore di lavoro provare la legittimità del licenziamento e, quindi, la fondatezza della contestazione disciplinare

---

# SCISSIONE PROCESSUALE CON RICADUTE SOSTANZIALI

tra il piano del sindacato sulla legittimità del  
licenziamento

e

quello dell'individuazione della sanzione che  
deve conseguire al licenziamento viziato

su quest'ultimo profilo incide la novella

---

la norma parrebbe far riferimento alla prova in senso proprio sotto due distinti profili

quello oggettivo: necessità di acquisire al giudizio la *prova contraria* che è quella che ha sempre ad oggetto l'inesistenza del fatto che deve essere provato dalla controparte

quello qualitativo: esclusa la possibilità di inferire la prova contraria da un fatto diverso, ossia di compiere quel percorso logico che consente di conoscere il fatto ignoto che deve essere dimostrato da una prova indiretta acquisita al giudizio

---

## QUINDI

1. impossibilità di riconoscere tutela reintegratoria in tutti i casi in cui l'insussistenza del fatto è desunta da argomenti di prova (art. 116, co. 2, c.p.c., art. 310, co. 3, c.p.c., art. 420, co. 1 e co. 2, c.p.c.)

l'argomento di prova partecipa della medesima struttura della presunzione semplice e della medesima efficacia probatoria ogniqualvolta partecipi degli stessi requisiti di gravità, precisione e concordanza (art. 2729 c.c.)

2. impossibilità di operare per presunzioni, in quanto la presunzione è un'inferenza che, in applicazione di una massima di esperienza, porta a una conclusione su un fatto ignoto partendo da una premessa relativa a un fatto diverso noto

---

deve, allora, ritenersi necessaria l'acquisizione al giudizio della piena prova contraria

QUINDI

a dispetto dell'assenza di un'indicazione esplicita in punto di ripartizione degli oneri probatori, la parte che risulta in concreto gravata da tale specifico incombente sarà il lavoratore licenziato in quanto unico interessato, in ragione delle correlate conseguenze sanzionatorie, a fornire piena prova dell'insussistenza del fatto o dell'estraneità al suo verificarsi

---

## CRITICITA'

l'effetto della disposizione è quello di far dipendere le conseguenze del recesso illegittimo, non dalla tipologia e dalla gravità del vizio del licenziamento, ma dalle vicende processuali del giudizio di impugnazione: fatti, regole e dinamiche del tutto estranee al rapporto di lavoro

nelle dinamiche processuali, la disposizione determina uno squilibrio ulteriore nei rapporti tra datore e dipendente, in quanto tende a gravare quest'ultimo della prova di fatti e circostanze che non potranno che essere estranei alla sua sfera di controllo

Quali profili di ragionevolezza e coerenza del sistema?

*Quid iuris*, inoltre, nelle ipotesi di contumacia del datore di lavoro, parte che si ritiene ancora processualmente gravata dall'onere probatorio di cui all'art. 5 Legge 604/1966?

---

# GENERICITA' E TARDIVITA' DELLA CONTESTAZIONE



# AGIRE DATORIALE

rileva nella qualificazione della fattispecie, la reazione del datore di lavoro costituisce parametro per la definizione del fatto idoneo a incidere negativamente sul sinallagma

l'esercizio del potere sanzionatorio ha natura discrezionale: l'attribuzione della rilevanza disciplinare a una determinata mancanza spetta, in prima istanza, al datore di lavoro cui è riconosciuta la facoltà – non l'obbligo – di decidere se reagire o meno al preteso inadempimento

nel sindacato in ordine alla ricorrenza di una condotta disciplinarmente rilevante, allora, non può prescindersi dal considerare quale sia stato il comportamento datoriale una volta scoperta la mancanza del prestatore

dirimente verificare quale sia la condotta oggetto di addebito – per come circoscritta dal creditore della prestazione – e con quali modalità quest'ultimo abbia proceduto alla sua contestazione

---

## SPECIFICITA'

il tema proposto non riguarda l'ipotesi – affine, perché di pari rilevanza sostanziale, ma differente – del radicale difetto di contestazione disciplinare che *“determina l'inesistenza dell'intero procedimento”* ricorrendo un *“difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito”*

(App. Milano, Sez. Lav., 29 novembre 2019, n. 1494; v. anche Cass. Civ., Sez. Lav., 24 febbraio 2020, n. 4879; Cass. Civ., Sez. Lav., 14 dicembre 2016, n. 25745; Cass. Civ., Sez. Lav., 21 gennaio 2015, n. 1026; Cass. Civ., Sez. Lav., 9 febbraio 2006, n. 2851; si tratta di un inderogabile principio di civiltà giuridica, C. Cost. 30 novembre 1982, n. 204)

---

il tema proposto concerne il caso della mancanza approssimativamente descritta e contestata, ossia l'ipotesi della contestazione "apparente" nella quale oggetto di addebito è un "non fatto": qualcosa su cui, nel corso del procedimento disciplinare, non risulta possibile giustificarsi, e qualcosa su cui, nel corso dell'eventuale verifica giudiziale, non è possibile ammettere l'accertamento istruttorio

### D'ALTRONDE

la contestazione specifica di fatti precisamente individuati rappresenta *“una preconditione necessaria ai fini dell'accertamento della sussistenza del fatto contestato pena altrimenti l'impossibilità per il lavoratore di difendersi dagli addebiti a suo carico e per il giudice di procedere alla delimitazione ed all'accertamento del fatto oltre che alla valutazione della sua gravità”*

(Trib. Torino, Sez. Lav., 7 novembre 2016)

---

si ritiene, quindi, di dover riconoscere al requisito della specificità  
l'attitudine a incidere – oltre che sul piano formale – anche su  
quello sostanziale

## ESIGENZA

salvaguardare il principio del contraddittorio che governa, tanto il  
procedimento disciplinare, quanto il giudizio sul medesimo

## PERALTRO

la Corte di Cassazione ha avallato decisioni di merito nelle quali,  
in occasione del sindacato sulla legittimità o meno della sanzione,  
si è ritenuto di accertare e valutare i soli fatti correttamente  
contestati, senza tener conto di quelli genericamente rappresentati

(Cass. Civ., Sez. Lav., 24 luglio 2018, n. 19632; Cass. Civ., Sez. Lav., 28 agosto 2018, n. 21265; Cass. Civ., Sez. Lav., 25 marzo 2019, n. 8293; Trib. Trieste, Sez. Lav., ord. 13 marzo 2014; Trib. Roma, Sez. Lav., ord. 4 marzo 2014)

---



l'approccio trova conforto nella necessità di assicurare piena estrinsecazione a un altro principio fondamentale della materia

## IMMUTABILITÀ DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

corollario del principio di specificità sancito dall'art. 7 Legge 300/1970, vieta al datore di lavoro di addurre, nell'eventuale successivo giudizio di impugnazione, fatti e motivi differenti rispetto a quelli che sono stati oggetto di contestazione disciplinare e fondamento del licenziamento medesimo

opera, una volta ancora, a salvaguardia del diritto di difesa del lavoratore e, in questa specifica prospettiva, conferma la matrice sostanziale del sindacato su questo aspetto dell'operato datoriale

---

# TEMPESTIVITA' E IMMEDIATEZZA

la scansione temporale dell'esercizio del potere disciplinare rileva sotto due distinti profili:

1. tempo intercorrente tra la conoscenza del fatto disciplinarmente rilevante e l'avvio del procedimento
2. tempo dell'adozione di un provvedimento sanzionatorio, una volta ricevute le giustificazioni del lavoratore ovvero decorso inutilmente il termine a difesa

## DUPLICE *RATIO* SOTTESA AL PRINCIPIO DI TEMPESTIVITÀ

profilo soggettivo: esso è funzionale alla salvaguardia dell'effettività dell'esercizio del diritto di difesa del lavoratore; garanzia delle regole di buona fede e correttezza, vietando al datore di procrastinare la contestazione al punto da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto

profilo oggettivo: il decorso del tempo cristallizza il legittimo affidamento del prestatore circa il fatto che la propria condotta possa non rivestire una connotazione disciplinare o che la controparte datoriale non abbia interesse a intervenire con una sanzione

---

è in questa specifica prospettiva che il ritardo nella contestazione può assumere rilevanza sostanziale, dovendosi necessariamente concludere – a fronte della protratta inerzia e/o indifferenza datoriale – per l’insussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante

nel medesimo senso, anche la mancata immediatezza mina l’effettività del potere disciplinare e fa venire meno la giusta causa, poiché un eccessivo lasso di tempo tra il fatto commesso e la reazione sanzionatoria espulsiva mal si concilia con la perdita di fiducia di gravità tale da non consentire “*la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*”

---

la legge non prevede un termine specifico entro cui debba essere irrogata la sanzione e, come noto, è consolidato il principio per cui l'immediatezza deve essere valutata in considerazione del tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore: regola da intendersi in senso relativo

talvolta, la contrattazione collettiva fissa un termine entro il quale deve essere adottato il provvedimento sanzionatorio e qualifica espressamente l'inerzia del datore di lavoro, prevedendo che allo spirare del termine le giustificazioni si intendono "accolte": in questi casi, la riconducibilità della violazione del termine alla fattispecie di cui all'art. 18, co. 4, Legge 300/1970 deriva dalla stessa qualificazione pattizia

---

non si ritiene, tuttavia, che la mancanza di un termine contrattuale precluda riflessioni del medesimo tenore

- giusta causa è quella che non consente “*la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*”
- il titolare del potere – del “*diritto potestativo*” ( Cass. civ., sez. lav., 5 aprile 2003, n. 5396) – di qualificare una mancanza come tale è il datore di lavoro

## QUINDI

la tempestività o tardività con cui quest’ultimo interviene a fronte dell’inadempimento partecipa, inevitabilmente, alla qualificazione dell’inadempienza

---

la Suprema Corte ha affermato che l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo (rispetto al momento della mancanza adottata a sua giustificazione, così come rispetto a quello della contestazione), *“si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore”*

(Cass. Civ., Sez. Lav., 15 maggio 2006, n. 11100)

orientamento che è stato confermato, in epoca più recente, con la precisazione per cui *“un fatto non tempestivamente contestato dal datore non può che essere considerato insussistente ai fini della tutela reintegratoria... trattandosi di violazione radicale che impedisce al giudice di valutare la commissione effettiva dello stesso anche ai fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori”*

(Cass. Civ., Sez. Lav., 31 gennaio 2017, n. 2513)

---

## SENZ'ALTRO

Corte di Cassazione, Sezioni Unite, 27 dicembre 2017, n. 30985

*“...l'accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito posto a base dello stesso provvedimento di recesso... comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità come prevista dal quinto comma dello stesso art.18 della legge n. 300/1970”*

- la sussistenza o la manifesta insussistenza che legittimano l'accesso alla tutela reintegratoria attenuata non possono che riguardare il difetto – nel medesimo fatto – degli elementi essenziali della giusta causa o del giustificato motivo: se viene accertata la sussistenza dell'illecito disciplinare contestato, il vizio derivante dalla mancanza di una tempestiva contestazione esula dalla reintegrazione a indennizzo attenuato
  - la scelta della tutela indennitaria forte muove dall'esigenza di garantire, non solo le regole del procedimento disciplinare, ma l'effettività del diritto di difesa del lavoratore e la salvaguardia di quest'ultimo da un uso arbitrario e strumentale del potere disciplinare datoriale
-

## TUTTAVIA

l'improseguibilità, anche temporanea, del rapporto è predicato costitutivo della fattispecie della giusta causa di licenziamento

## DUNQUE

a fronte di un comportamento dilatorio del datore di lavoro, non pare possano esservi margini per affermare la sussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante: l'immotivato ritardo con cui il datore di lavoro eventualmente reagisca alla pretesa mancanza del prestatore denota, obiettivamente, l'insussistenza di un fatto ritenuto meritevole di reazione sanzionatoria

## QUINDI

si ritiene che la violazione del principio di immediatezza non possa avere un precipitato circoscritto né alla mera violazione procedurale, rilevante ex art. 18, co. 6, Legge 300/1970, né alla mera carenza di proporzionalità della reazione sanzionatoria, rilevante ex art. 18, co. 5, Legge 300/1970

---

## PERALTRO

Corte di Cassazione, Sezioni Unite, 27 dicembre 2017, n. 30985 (parte motiva)

### HA AFFERMATO CHE

*“...ciò che rileva dal punto di vista disciplinare è un inadempimento, vale a dire una mancata o inesatta esecuzione della prestazione che abbia arrecato pregiudizio all’interesse del datore di lavoro-creditore e di cui il prestatore di lavoro debba essere ritenuto responsabile. ...posto che l’obbligazione dedotta in contratto ha lo scopo di soddisfare l’interesse del creditore della prestazione, e l’inerzia del datore di lavoro di fronte alla condotta astrattamente inadempiente del lavoratore può essere considerata quale dichiarazione implicita, per facta concludentia, dell’insussistenza in concreto di alcuna lesione del suo interesse...”*

l’assenza di una lesione dell’interesse datoriale, tuttavia, non può che comportare l’assenza di un inadempimento del lavoratore, ossia l’insussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante

---

## D'ALTRONDE

sul secondo profilo temporale in discussione, il Supremo Collegio ha affermato che

*“ciascun contraente deve restare vincolato agli effetti del significato socialmente attribuibile alle proprie dichiarazioni e ai propri comportamenti e così l’aver consapevolmente lasciato decorrere il termine per l’adozione del provvedimento disciplinare non può che essere significativo, sulla scorta della previsione pattizia oltre che dei principi di buona fede e correttezza che presidiano il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 1175 e 1375, c.c., della intervenuta accettazione da parte del datore di lavoro delle giustificazioni fornite dal lavoratore. Il datore di lavoro ha certo la possibilità di dimostrare l’eventuale impossibilità di rispettare il termine contrattualmente previsto; in caso contrario, però, il ritardo nell’irrogazione della sanzione, contravvenendo un silenzio che vale come accettazione delle difese del lavoratore, si risolve in un venire contra factum proprium, contrario alla clausola di buona fede che presidia il rapporto di lavoro”*

(Cass. civ., sez. lav., 3 settembre 2018, n. 21569)

---

il Giudice di Legittimità ha ritenuto che il licenziamento – riconducibile, *ratione temporis*, alla rinnovata disciplina statutaria – non potesse essere considerato semplicemente inefficace per mancato rispetto di un termine procedurale, e quindi affetto da meri vizi formali, ma fosse illegittimo per insussistenza del fatto contestato, dovendosi ritenere che il datore avesse accolto le giustificazioni a discolpa del dipendente, così ammettendo l'insussistenza della condotta illecita

circostanza, questa, che renderebbe il fatto contestato non più qualificabile in termini di inosservanza, con conseguente totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa e inconfigurabilità di un inadempimento sanzionabile.

la pronunzia ha regolato un caso in cui la contrattazione collettiva aveva previsto un termine massimo per l'adozione del provvedimento sanzionatorio, tuttavia, non si ritiene vi sia ragione per non ritenere che il principio possa operare in via generale

---

## SICCHE'

calato nel rapporto contrattuale cui appartiene, il potere disciplinare del datore di lavoro mostra di avere, nei caratteri della specificità e della tempestività, imprescindibili elementi costitutivi

veri e propri presupposti dell'*an* del valido esercizio del potere medesimo

l'incapacità datoriale di circoscrivere la condotta oggetto di addebito, al pari della sua protratta inerzia, rilevano – tanto nel quadro della disciplina Statutaria, quanto nell'ambito delle fattispecie di cui al *Jobs Act* – in prospettiva della configurabilità stessa di una mancanza giuridicamente rilevante

invero, non pare davvero possibile ammettere l'esistenza di un illecito disciplinare che il datore di lavoro per primo non risulta in grado di delineare nei suoi elementi costitutivi o nella sua collocazione temporale e tale da enucleare nella sua concreta ed effettiva riprovevolezza o lesività

---

## ANCORA

se il fatto di cui qui si discute è quello che appartiene al sinallagma e al capitolo delle inadempienze, allora dovrebbe ritenersi “insussistente” anche il fatto che risulti tardivamente contestato

non sembra esservi spazio per riconoscere rilevanza disciplinare a una condotta che la parte datoriale non abbia ritenuto per molto tempo di contestare, così di fatto assumendo un atteggiamento inerte del tutto incompatibile e incoerente con la volontà di esercitare quei poteri sanzionatori che pure l'ordinamento gli riconosce

la prospettiva temporale partecipa nella definizione della fattispecie e assume, necessariamente, una portata sostanziale

la forma, quindi, è talvolta sostanza

---

...grazie per l'attenzione!

---