



Motivazioni del licenziamento non modificabili

Renzo La Costa

Sulla immodificabilità delle ragioni poste a base del licenziamento, si è formata ampia giurisprudenza conforme, e da ultimo in sentenza Corte Cassazione nr. 7851/2019.

L. 604/1966

Art. 2. 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 e' inefficace.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

L'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (come novellato dall'art. 1, comma 37, della legge n. 92 del 2012) prevede un onere di comunicazione dei motivi contestuale al licenziamento scritto, a pena di inefficacia del recesso.

La motivazione deve essere specifica al fine di far comprendere al lavoratore le effettive ragioni del recesso. I motivi comunicati sono immodificabili, sicchè in giudizio il datore di lavoro non può invocarne altri ma soltanto aggiungere qualche fatto confermativo o di contorno.

La suprema Corte ha ripetutamente affermato che, per tutti i casi di assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro, vale il principio dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, il quale opera come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, che vedrebbe, altrimenti, frustrata la possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente attuata dal datore (cfr. Cass. n. 6012 del 2009).

Il divieto è diretto a impedire una lesione del diritto di difesa (anche nella fase stragiudiziale) del dipendente, cui non possono essere opposti successivamente motivi nuovi e diversi.

Ne consegue che il datore di lavoro non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso medesimo, ma soltanto dedurre mere circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti*

*(Cass. n. 6012 del 2009; Cass. n. 5401 del 2010; Cass. n. 2935 del 2013; con specifico riguardo all'applicazione del principio di immodificabilità dei motivi al licenziamento per giustificato motivo oggettivo vedasi Cass. n. 25270 del 2007).

Relativamente al licenziamento per motivi disciplinari, la contestazione non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, sicché è ammissibile la contestazione per relationem ogniqualvolta i fatti e i comportamenti richiamati siano a conoscenza dell'interessato. (Cass. 9/6/2016 n. 11868)

La contestazione di un addebito disciplinare costituisce atto eminentemente formale e, in quanto tale, deve essere chiara, completa e inequivocabile nel suo contenuto, né è suscettibile di successive modifiche o integrazioni nelle sue parti essenziali, e, tantomeno, di sottintesi. (Cass. 22/2/2008 n. 4674).

L'esigenza di specificità della contestazione disciplinare non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, né si ispira ad uno schema preconstituito ed a una regola assoluta ed astratta, in quanto le necessità descrittive dell'atto di incolpazione si modellano in relazione al principio di correttezza che informa il rapporto di lavoro, essendo esse finalizzate alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato all'esercizio pieno del diritto di difesa, all'interno del rapporto contrattuale datore/dipendente e nel contesto del più ristretto e consapevole mondo dell'azienda. (Cass. 18/6/2002, n. 8853).