

## Reintegrazione per il dipendente delle Poste condannato per furto – Le paradossali ricadute del rigido formalismo in tema di tardività della contestazione disciplinare

Luca Falla [Avvocato](#), Giuslavorista, Founding Partner LABLAW | 26/09/2017 12:14

Sebbene risulti ancora inedita la sentenza del Tribunale di Chieti con cui qualche giorno fa è stato reintegrato un dipendente delle Poste Italiane condannato per furto, il clamore mediatico attorno al caso si è diffuso rapidamente. Complice l'evidente paradosso che caratterizza la vicenda, difficilmente accettabile soprattutto per gli addetti ai lavori.

Sulla base di quanto si apprende dalla stampa, a seguito dell'imputazione per appropriazione indebita per il furto di ben 14.500 euro da una cassaforte dell'ufficio, nel 2012 l'impiegato delle Poste veniva semplicemente trasferito ad una diversa sede, come peraltro previsto dal CCNL di categoria in questi casi.

Solo a fronte dell'adozione di misure cautelari da parte del giudice per le indagini preliminari, il dipendente veniva sospeso dal lavoro nelle more del giudizio penale. Nel 2014 avveniva la riammissione in servizio a seguito delle reiterate istanze dei suoi legali.

Quattro anni dopo, a fronte della sentenza di condanna in sede penale, le Poste Italiane aprivano il procedimento disciplinare fino ad addivenire all'irrogazione del licenziamento.

Il Giudice del Lavoro di Chieti decideva per la reintegrazione del dipendente, con contestuale condanna della società alla corresponsione nei suoi confronti degli arretrati a titolo indennitario. La motivazione della singolare pronuncia - per come diffusa dalla stampa - sembra doversi individuare in quell'impostazione giurisprudenziale di matrice formalista per cui un fatto contestato tardivamente equivale essenzialmente ad un "fatto insussistente".

Nell'interpretazione del Giudicante, infatti, la contestazione formale doveva considerarsi

irrimediabilmente tardiva in quanto la società poteva disporre già dal 2012 di tutti gli elementi sufficienti per procedere a una tempestiva contestazione disciplinare

Sempre a giudizio del Giudice del lavoro, l'attesa prudente della sentenza penale di condanna (o comunque l'attesa da parte del datore di lavoro dell'esito del procedimento penale nel frattempo avviato) non poteva in alcun modo valere a scriminare il ritardo della società.

Come noto, il profilo della tempestività della contestazione disciplinare è tornato a far discutere in seguito alla riforma dell'art. 18 operata dalla L. 92/2012, che ha individuato un nuovo regime sanzionatorio in caso di illegittimità del licenziamento, abbandonando il precedente sistema indistintamente orientato allo strumento della reintegrazione e modulando un ulteriore e differente spettro di tutele di tipo indennitario. In questo diverso quadro sanzionatorio, determinante diviene quindi la qualificazione giudiziale del vizio della "tardività del licenziamento" nella sua accezione sostanziale o formale, da ciò dipendendo – fattore non di poco conto - la applicazione di una tutela reintegratoria piuttosto che indennitaria. A fronte del nuovo dato normativo, si sono profilati sul tema due orientamenti giurisprudenziali contrastanti.

Il primo, in base al quale la tardività sia della contestazione che del licenziamento – rispondendo esclusivamente al principio generale di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto di lavoro - non risulterebbe in alcun modo riconducibile all'insussistenza del fatto contestato, comunque ricorrente nella sua essenza ontologica, indipendentemente dalla sua accezione in senso materiale piuttosto che giuridica (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669, Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540).

Il secondo, secondo cui un fatto non tempestivamente contestato sottende una valutazione datoriale di irrilevanza dell'inadempimento ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro e, per l'effetto, non può che essere considerato come insussistente, non possedendo peraltro l'idoneità ad essere verificato in giudizio (Cass. 31 gennaio 2017, n. 2513).

Ai fini della composizione del menzionato contrasto giurisprudenziale, la questione è stata rimessa alle Sezioni Unite.

Nell'attesa della pronuncia delle Sezioni Unite ed a maggior ragione oggi, a fronte di un caso giudiziario così eclatante quale quello in commento, non resta che interrogarsi sulla opportunità di una impostazione rigidamente formalista in tema di tardività ed avanzare delle serie perplessità in relazione alle sue potenziali gravi ed evidenti ricadute

In primo luogo sembra legittimo chiedersi come il Giudicante avrebbe potuto approcciare diversamente

il caso, nonché come le Poste Italiane avrebbe potuto più pragmaticamente gestire il rapporto con il dipendente.

Certamente il Giudice dinanzi ad una fattispecie così singolare, avrebbe potuto valorizzare la certa sussistenza ed estrema gravità della condotta, arrivando quindi a dare una qualificazione differente del profilo della tardività, comprendendo come l'attesa da parte delle Poste di una sentenza di condanna fosse esclusivamente finalizzata al conseguimento di una effettiva prova dell'illecito. Peraltro - se vogliamo - la lunga attesa della società datrice nella contestazione disciplinare e nella successiva irrogazione del licenziamento rappresenta una scelta molto garantista e del tutto rispondente al principio costituzionale della presunzione di non colpevolezza, peraltro spesso e volentieri invocato dalle controparti.

E' anche vero che, a quanto sembra, il datore di lavoro non fosse rimasto del tutto inerme, ma avesse provveduto dapprima a trasferire il dipendente, forse proprio al fine che il furto si potesse ripetere, e poi a sospenderlo.

Certo, più pragmaticamente le Poste avrebbero forse potuto aprire il procedimento disciplinare in via del tutto autonoma rispetto al diverso e parallelo percorso penale, contestando immediatamente l'addebito al dipendente ed irrogando il licenziamento a fronte della prova delle intercettazioni. In ogni caso - per quanto possiamo arrivare ad ipotizzare non avendo letto gli atti ed i documenti - le Poste sembrano essersi attenute in modo lineare a quanto previsto dalla contrattazione collettiva sul tema, dove in particolare all'art. 56 si enuncia come i "provvedimenti di assegnazione provvisoria del lavoratore ad altro ufficio o la sospensione cautelare temporanea dal servizio possono essere adottati dalla società in presenza di un rinvio a giudizio per condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso" e come tali provvedimenti abbiano effetto "fino alla definizione del 1° grado di giudizio". La condotta della società datrice potrà certo peccare di pragmatismo strategico, ma non può certo essere contestata o sanzionata così duramente come è accaduto con la pronuncia in esame, proprio perché di fatto l'attesa del giudizio le era espressamente consentita (per non dire obbligata) dal CCNL. Che cosa sarebbe successo se avessero proceduto direttamente con il licenziamento? Certamente sarebbe stato invocato il sopra citato articolo del CCNL e sarebbe stata richiesta la sospensione del provvedimento disciplinare fino alla definizione del 1° grado di giudizio.

In conclusione, ecco come la decisione del Tribunale di Chieti di reintegrare il dipendente condannato per furto costituisca un esempio eloquente di come l'orientamento più stringente e formalista in tema di tardività, possa determinare conseguenze del tutto sproporzionate, paradossali e contraddittorie. Il caso è certamente singolare e forse senza precedenti, ma aiuta bene a comprendere come rendere la tempestività della contestazione e il diritto di difesa del lavoratore un principio del tutto intaccabile ed in alcun modo passibile di bilanciamento con altri valori - anche a prescindere dalle peculiari circostanze del caso concreto -, rischi inevitabilmente di sovvertire l'ordine delle cose, di vanificare e porre nel nulla la stessa censurabilità e gravità di una condotta, andando peraltro ad intaccare non solo la libertà imprenditoriale ma le stesse più basiche regole del viver civile (che peraltro dovrebbero avere un peso

maggiore, visto che sono comuni alla generalità delle persone e non solo ad un gruppo). Arrivare a reintegrare un soggetto condannato per furto solo perché la società datrice aveva atteso la sentenza penale di condanna per avere la prova compiuta del fatto, sembra quasi arrivare indirettamente a legittimare la condotta, a renderla astrattamente replicabile, complice una potenziale non tempestività del datore di lavoro.

La scelta di ritenere un fatto oggetto di contestazione tardiva "tamquam non esset", non potrà quindi in ogni caso in alcun modo prescindere da una indagine in concreto circa la effettiva "irrilevanza" della condotta o dell'inadempimento del dipendente nell'ottica del soggetto datoriale. Laddove, infatti, la condotta risulti in concreto sussistente, grave e non irrilevante per la società datrice nonostante il decorso di un più o meno significativo lasso temporale, ecco che la tardività dovrà più opportunamente collocarsi nell'ambito di una violazione esclusivamente procedurale, passibile di una sanzione meramente indennitaria.

Pertanto, la qualificazione in senso sostanziale o formale del vizio della tardività non potrà realizzarsi in modo apodittico, ma dovrà piuttosto misurarsi in concreto con il limite a cui possa spingersi il garantismo senza ripercuotersi negativamente su ulteriori valori degni di tutela.