

**INCOMBE AL DATORE DI LAVORO PROVARE DI AVER RISPETTATO IL REQUISITO DELL'IMMEDIATEZZA NELLA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO DISCIPLINARE**

*La prova presuntiva deve essere fondata su fatti noti (Cassazione Sezione Lavoro n. 14115 del 20 giugno 2006, Pres. Mileo, Rel. Lamorgese).*

Mauro S. dipendente della Conad Emilia Ovest s.c.r.l. è stato sottoposto a procedimento disciplinare nel luglio del 1997 con l'addebito di avere partecipato nel novembre del 1996 alla preparazione di un documento di critica dei dirigenti della società presentato da alcuni soci in occasione dell'assemblea del novembre 1996. Poiché le giustificazioni da lui adottate sono state ritenute infondate, egli è stato licenziato. Nel giudizio che ne è seguito davanti al Tribunale di Reggio Emilia, il lavoratore ha sostenuto, tra l'altro, che il licenziamento doveva ritenersi nullo per tardività della contestazione dell'addebito. L'azienda si è difesa affermando di avere rinvenuto soltanto del giugno del 1997 un brogliaccio dal quale aveva potuto desumere la partecipazione del dipendente alla redazione del documento critico. Il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento, in quanto ha escluso la tardività dell'addebito osservando che, se l'azienda fosse venuta a conoscenza del comportamento scorretto del dipendente prima del giugno 1997, glielo avrebbe certamente contestato. Questa decisione è stata riformata dalla Corte di Appello di Bologna che ha rilevato che la circostanza del rinvenimento del brogliaccio nel giugno del 1997 non era stata provata dall'azienda. La Corte ha anche osservato che il Tribunale aveva escluso la tardività della contestazione in base ad una presunzione non utilizzabile in quanto fondata su un fatto ignoto; pertanto ha annullato il licenziamento, ordinando la reintegrazione di Mauro S. nel posto di lavoro e condannando l'azienda al risarcimento del danno. La società ha proposto ricorso per cassazione sostenendo, tra l'altro, che la Corte di Bologna aveva posto erroneamente a suo carico la prova dell'immediatezza della contestazione.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14115 del 20 giugno 2006, Pres. Mileo, Rel. Lamorgese) ha rigettato sul punto il ricorso. Perché le presunzioni semplici abbiano valore – ha affermato la Corte – è necessario che gli elementi presi in considerazione siano gravi, precisi e concordanti (art. 2729 cod. civ.); devono cioè essere tali da lasciare apparire l'esistenza del fatto ignoto come una conseguenza ragionevolmente probabile del fatto noto, dovendosi ravvisare una connessione fra i fatti accertati e quelli ignoti secondo regole di esperienza che convincano di ciò, sia pure con qualche margine di opinabilità; non è consentito al giudice, in mancanza di un fatto noto, fare riferimento a un fatto presunto e derivare da questo un'altra presunzione. Nella specie – ha osservato la Corte – correttamente il giudice di appello ha negato la validità del ragionamento, seguito da quello di primo grado, per affermare la tempestività della contestazione di addebito formulata dalla società, in quanto nel sostenere che se questa avesse saputo delle inadempienze del suo dipendente lo avrebbe licenziato, ha, in sostanza, finito con il risalire da un fatto ignoto ad un altro fatto ignoto.

L'immediatezza della contestazione nel procedimento disciplinare – ha aggiunto la Corte – costituisce elemento costitutivo del recesso per giusta causa, che deve essere verificato di ufficio dal giudice; una volta eccepita dal lavoratore licenziato la tardività della contestazione, fa carico al datore di lavoro di dimostrare le ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto poi addebitato al dipendente.