

APPROFONDIMENTI / LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

# Illegittimità del licenziamento in caso di giudizio penale assolutorio

ANGELO ZAMBELLI

GIULIA BONADONNA

La Cassazione ribadisce il principio in base al quale al datore di lavoro è impedito di intimare un licenziamento sulla base di circostanze ulteriori - e diverse - rispetto a quelle cristallizzate nella lettera di contestazione

**L**a recente pronuncia della Corte di Cassazione (ordinanza 7 settembre 2023, n. 26042) è tornata a ribadire - nell'ambito di una vicenda che coinvolge anche interessanti profili penalistici - il principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare, in base al quale al datore di lavoro è impedito di intimare un licenziamento sulla base di circostanze ulteriori - e diverse - rispetto a quelle cristallizzate nella lettera di contestazione.

### Il caso in esame

Venendo al merito della pronuncia in commento, la Corte di Appello di Torino aveva confermato la sentenza del Tribunale di Alessandria, con la quale era stato annullato, con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro, il licenziamento disciplinare intimato a un lavoratore (nel caso di specie, addetto all'Ufficio Spedizioni) per i reati di falso e furto di carburante, condotte, queste ultime, emerse a seguito di accertamenti della Guardia di Finanza nonché di successivo procedimento penale.

In particolare, i giudici di merito avevano valorizzato il fatto che il lavoratore licenziato fosse stato assolto, per gli stessi fatti che in sede civile avevano determinato il licenziamento, nel relativo procedimento penale, con formula piena, divenuta definitiva, per non aver commesso il fatto.

La società (d'ora in avanti, anche la "ricorrente") proponeva, quindi, ricorso dinnanzi alla Corte di Cassazione, deducendo la violazione e falsa applicazione degli artt. 652 e 654 c.p.p. e dell'art. 7 della Legge 300/1970.

La ricorrente, in particolare, fondava il proprio motivo di ricorso sostenendo, da un lato, l'insussistenza, nel caso di specie, dei requisiti richiesti dalle norme penali in tema di efficacia della sentenza penale nel giudizio civile e, dall'altro, l'omesso esame da parte della Corte di Appello di Torino di taluni fatti, esterni alla lettera di contestazione disciplinare, tali da avere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario con il lavoratore licenziato.

La Corte di Cassazione, interessata della questione, ha quindi preliminarmente esposto, in sintesi, le osservazioni della Corte di Appello di Torino, la quale, per un verso, aveva ritenuto che l'assoluzione con formula piena del lavoratore licenziato avesse efficacia di giudicato nel

giudizio civile vertente sui medesimi fatti; per altro verso, aveva reputato infondate *“le doglianze della società in merito a omessi controlli o violazioni di procedure, esterni alla [predetta] contestazione”*, ribadendo la necessità che il perimetro dell’addebito disciplinare rimanesse, nel corso di un eventuale successivo giudizio di impugnazione, *“cristallizzato nella lettera di contestazione”*.

Ebbene, con riguardo all’efficacia nel giudizio civile del giudizio assolutorio penale per i medesimi fatti a base della contestazione e del licenziamento disciplinari, i giudici di legittimità - pur ritenendo *“rilevabili gli errori in diritto evidenziati nel ricorso”* - hanno affermato che il dispositivo della sentenza impugnata fosse, comunque, *“conforme a diritto”*. A tale conclusione i giudici di legittimità sono giunti attraverso il richiamo e il puntuale esame di taluni importanti principi, già consolidati nella giurisprudenza di legittimità, in materia di interpretazione dei rapporti tra giudizio penale e civile come risultante dal codice di procedura penale.

Anche con riguardo al secondo ordine di censure la Corte di Cassazione ha ritenuto la sentenza impugnata conforme a diritto e, più precisamente, al principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare, e ciò in quanto *“l’addebito disciplinare, contenuto nella lettera del 10/2/2017, non formulava contestazioni in merito agli omessi controlli e alla violazione delle procedure, circostanziati solo nelle difese svolte in giudizio”*.

Sulla base di quanto sopra dedotto, la Suprema Corte ha quindi confermato quanto già statuito dai giudici di merito rilevando, da un lato, che la sentenza penale di assoluzione fosse idonea a fondare *“l’accertamento del giudice del lavoro in ordine all’insussistenza dell’addebito disciplinare a base del licenziamento ed il conseguente annullamento dello stesso”* e, dall’altro, che l’allegazione della società *“per omesso esame del ruolo e delle funzioni di addetto all’Ufficio Spedizioni del lavoratore, in relazione alla gravità della condotta del lavoratore tale da avere irrimediabilmente compromesso il rapporto fiduciario”*, costituisse una violazione del sopracitato principio di immutabilità della contestazione.

---

### **L’efficacia nel giudizio civile del giudizio assolutorio penale**

Relativamente alla violazione e falsa applicazione ad opera dei giudici di merito degli artt. 652 e 654 c.p.p. sollevate dalla società ricorrente, la Corte di Cassazione, come anticipato *supra*, nel sostenere che *“l’assoluzione per non aver commesso il fatto [...] fonda l’accertamento del giudice del lavoro in ordine all’insussistenza dell’addebito disciplinare a base del licenziamento”*, si è avvalsa dell’ausilio di talune pronunce di legittimità interpretative delle

predette norme penali con il cui orientamento la sentenza della Corte di Appello di Torino risultava essere anzi coerente.

Preliminarmente, i giudici di legittimità hanno esaminato il dato letterale delle norme sopracitate che si occupano, appunto, di dettare la disciplina in materia di efficacia vincolante della sentenza penale irrevocabile nell'ambito dei giudizi civili di danno, l'art. 652 c.p.p., e nell'ambito dei giudizi civili non risarcitori, l'art. 654 c.p.p.

In particolare, a norma dell'art. 652 c.p.p. *“la sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata in seguito a dibattimento ha efficacia di giudicato, quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso o che il fatto è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, nel giudizio civile o amministrativo per le restituzioni e il risarcimento del danno [...]”*; allo stesso modo, l'art. 654 c.p.p. attribuisce efficacia di giudicato nel giudizio civile o amministrativo alla sola *“sentenza penale irrevocabile [di condanna o] di assoluzione pronunciata in seguito a dibattimento, quando in questo si controverte intorno a un diritto o a un interesse legittimo”*.

La specificazione contenuta in entrambe le disposizioni conduce a identificare come produttive di effetti vincolanti in sede extra-penale le sole sentenze penali irrevocabili di assoluzione pronunciate *“in seguito a dibattimento”*, con l'esclusione, dunque, delle pronunce assolutorie emesse prima del medesimo (ne sono un esempio, tra le altre, le sentenze ex art. 129 c.p.p. emesse in seguito alla richiesta di applicazione della pena ex art. 444, comma 2, c.p.p. o dopo la richiesta di decreto penale di condanna ex art. 459, comma 3, c.p.p., e le sentenze di non luogo a procedere emesse a conclusione dell'udienza preliminare ex art. 425 c.p.p.).

La *ratio* di tale previsione potrebbe essere rintracciata nel fatto che le sentenze penali assolutorie non dibattimentali vengono adottate in fasi del processo penale non sufficientemente assistite dalle garanzie del contraddittorio, risultando, per ciò stesso, inidonee a produrre effetti anche nel giudizio civile o amministrativo.

Ebbene, in virtù di quanto sopra detto, la Suprema Corte ha ritenuto che *“le predette norme [...] non sono direttamente applicabili alla fattispecie concreta, non trattandosi di giudizio civile promosso dal danneggiato per le restituzioni o il risarcimento del danno, e non essendo stata la sentenza penale di assoluzione [...] pronunciata in seguito a dibattimento”*.

I giudici di legittimità si sono, però, spinti oltre, rilevando - conformandosi a un orientamento già consolidato e ben riassunto nella richiamata sentenza del 13 settembre 2012, n. 15353 - che, pur in assenza dei requisiti richiesti dalle norme penali e, dunque, *“anche ove la sentenza penale irrevocabile sia priva di efficacia extra-penale”*, essa costituisce, in ogni caso, *“fonte di prova che il giudice civile è tenuto ad esaminare e dalla quale*

può trarre elementi di giudizio, sia pure non vincolanti, su dati e circostanze ivi acquisiti con le garanzie di legge”<sup>1</sup>.

E ciò, ritiene la Suprema Corte, peraltro in coerenza con quanto ribadito di recente con sentenza del 6 aprile 2023, n. 9507 che, nell’ambito di una fattispecie diversa da quella in commento e con specifico riferimento alle “dichiarazioni scritte provenienti da terzi”, ha ribadito che “nell’ordinamento processuale vigente, manca una norma di chiusura sulla tassatività tipologica dei mezzi prova”, con la conseguenza che “il giudice può legittimamente porre a base del proprio convincimento anche prove cosiddette atipiche, purché idonee a fornire elementi di giudizio sufficienti, se ed in quanto non smentite dal raffronto critico [...] con altre risultanze del processo”.

Alla luce di quanto sopra, i giudici di legittimità non hanno potuto far altro che concludere nel senso che “la sentenza di assoluzione per non aver commesso il fatto, anche in esito a giudizio abbreviato [e, dunque, non dibattimentale, come richiesto dagli artt. 652 e 654 c.p.p.], è qualificabile come prova atipica dell’insussistenza dell’addebito disciplinare rientrante nel perimetro della parallela imputazione penale”.

### Il principio di immutabilità della contestazione

In chiusura della pronuncia in commento, i giudici di legittimità hanno esaminato il motivo di ricorso relativo “agli omessi controlli e alla violazione delle procedure” imputabili al lavoratore licenziato e tali, come sostenuto dalla ricorrente, “da avere irrimediabilmente compromesso il rapporto fiduciario”, circostanziati, tuttavia, da quest’ultima “solo nelle difese svolte in giudizio”.

- 
1. Più nello specifico, la Corte di Cassazione, con la sentenza sopra richiamata, ha affermato che: “a) ai sensi dell’art. 652 (nell’ambito del giudizio civile di danni) e dell’art. 654 (nell’ambito di altri giudizi civili) cod. proc. pen., il giudicato di assoluzione ha effetto preclusivo nel giudizio civile solo ove contenga un effettivo e specifico accertamento circa l’insussistenza o del fatto o della partecipazione dell’imputato [...]; b) nei confronti dell’imputato, la sentenza irrevocabile di assoluzione, pronunciata a seguito di dibattimento, ha efficacia di giudicato nel giudizio civile nel quale si controverta intorno ad un diritto il cui riconoscimento dipende dall’accertamento degli stessi fatti materiali che furono oggetto del giudizio penale [...]; c) il giudice civile, può utilizzare come fonte del proprio convincimento le prove raccolte in un giudizio penale, già definito [...], ponendo a base delle proprie conclusioni gli elementi di fatto già acquisiti con le garanzie di legge in quella sede e sottoponendoli al proprio vaglio critico, mediante il confronto con gli elementi probatori emersi nel giudizio civile [...]; d) peraltro, anche ove la sentenza penale irrevocabile sia priva di efficacia extrapenale il giudice civile, nella doverosa completa e autonoma rivalutazione del fatto, deve tenere conto degli elementi di prova acquisiti in sede penale; d) la sentenza penale non irrevocabile [...] costituisce in ogni caso una fonte di prova che il predetto giudice è tenuto ad esaminare e dalla quale può trarre elementi di giudizio, sia pure non vincolanti, su dati e circostanze ivi acquisiti con le garanzie di legge [...].”

Ebbene, la Suprema Corte ha ancorato la decisione sul punto all'ormai granitico principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare che, insieme a quello di tempestività e di specificità della medesima, governano il procedimento disciplinare.

In particolare, secondo unanime giurisprudenza, in forza del principio suddetto, al datore di lavoro è fatto divieto *“di far poi valere, a sostegno della legittimità del [...] licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle contestate”*<sup>2</sup>, e ciò in chiave di tutela *“dell'esigenza difensiva del lavoratore, anche in sede giudiziale, ove le condotte in contestazione sulle quali è incentrato l'esame del giudice di merito non devono nella sostanza fattuale differire da quelle poste a fondamento della sanzione espulsiva, pena lo sconfinamento dei poteri del giudice in ambito riservato alla scelta del datore di lavoro”*<sup>3</sup>.

Ne consegue che il datore di lavoro, nell'eventuale successivo giudizio di impugnazione, non può addurre fatti e motivi differenti rispetto a quelli cristallizzati nella lettera di contestazione disciplinare<sup>4</sup>. In altri termini, è necessaria una piena e specifica coincidenza tra le circostanze contenute nella contestazione disciplinare e quelle di cui al successivo provvedimento disciplinare<sup>5</sup>.

Nel caso di specie, come chiarito dai giudici di legittimità, in conformità a quanto già ritenuto dai giudici di merito, *“l'addebito disciplinare contenuto nella lettera del 10/2/2017, non formulava contestazioni in merito agli omessi controlli e alla violazione di procedure [...], mentre l'addebito disciplinare faceva riferimento a[lla sola] emissione di DAS relativi a operazioni inesistenti, così permettendo il furto di carburante”*.

Dunque, sulla base dei principi di diritto sopra richiamati, la Suprema Corte non ha potuto far altro che ribadire come, nel caso di specie, si dovesse ritenere violato il principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione

2. Cfr. Cass. 2 novembre 2021, n. 31130; nello stesso senso, Cass. 10 novembre 2017, n. 26678, e Cass. 22 marzo 2011, n. 6499.

3. In tal senso, Cass. 10 febbraio 2020, n. 3079; Cass. 18 aprile 2019, n. 10853.

4. Cfr. Cass. 10 novembre 2017, n. 26678, con la quale il Supremo Collegio ha chiarito, tra l'altro, che il principio di immutabilità non vieta, ai fini della garanzia del diritto di difesa, di considerare fatti non contestati e risalenti anche oltre due anni quali circostanze confermate della significatività di altri addebiti posti a base della sanzione espulsiva, e ciò *“al fine della valutazione della complessiva gravità, anche sotto il profilo psicologico,*

*delle inadempienze del prestatore di lavoro e della proporzionalità o meno del correlato provvedimento sanzionatorio comminato dal datore di lavoro”*.

5. Ciò non significa, tuttavia, che sia necessario verificare che il provvedimento sanzionatorio si caratterizzi per l'utilizzo dei medesimi termini impiegati nella contestazione o per l'esatta qualificazione giuridica dei fatti costituenti l'illegittimo disciplinare, né può rilevare il fatto richiamato in modo sintetico e ricostruito con l'aggiunta di ulteriori e differenti elementi probatori; ciò che assume portata dirimente è, piuttosto, che il fatto storico rimanga immutato e, dunque, che non risulti compromesso il diritto di difesa del lavoratore (cfr. Cass. 16 luglio 1998, n. 6988).

disciplinare, per avere la ricorrente allegato, in sede giudiziale, circostanze tali da modificare “*il quadro generale della contestazione*”.

---

### In conclusione

La sentenza in commento, oltre a chiarire le implicazioni dell'interferenza tra giudizio penale e giudizio civile, quando il primo si sia concluso con sentenza irrevocabile e il secondo sia ancora pendente, ribadisce una volta di più come, nell'esercizio del potere disciplinare - al fine di assicurare al “*lavoratore incolpato*” l'effettiva possibilità di esercitare compiutamente il diritto di difesa, inviolabile in ogni stato e grado del procedimento a norma dell'art. 24 Cost. - sia necessario, per la parte datoriale, attenersi alla rigida osservanza di talune specifiche modalità attraverso cui correttamente procedere al rilievo della condotta del prestatore di lavoro oggetto di addebito.

Nel caso in esame, l'allegazione in giudizio, ad opera della ricorrente, di mancanze diverse e ulteriori rispetto a quelle indicate nella lettera di contestazione ha reso impossibile, per il lavoratore, giustificarsi tempestivamente, essendo quest'ultimo venuto a conoscenza di tali ulteriori addebiti a suo carico soltanto in sede giudiziale.

Con ogni probabilità c'è stato un errore di valutazione che, in buona fede, ha portato l'azienda ad appiattirsi sulle circostanze contenute nel rinvio a giudizio per fatti di indubbia rilevanza penale ma che, in sede processuale, non sono stati poi confermati, mandando assolto il lavoratore e rendendo così illegittimo il recesso che solo su quei fatti era basato.

---

**Gli autori  
di questo articolo**

---

ANGELO ZAMBELLI  
Avvocato, Managing Partner  
dello Studio Zambelli & Partners

---

GIULIA BONADONNA  
Collaboratrice  
Zambelli & Partners