

Recidiva disciplinare

Francesco Rotondi - *Avvocato - LabLaw Studio Legale Failla Rotondi & Partners*

Un aspetto rilevante, correlato all'applicazione dei provvedimenti disciplinari, è rappresentato dalla c.d. recidiva, regolata dall'ultimo comma dell'art. 7, legge n. 300/1970 (c.d. " *Statuto dei lavoratori*"), il quale dispone che non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Disciplina normativa

La formulazione della norma pone, pertanto, un limite di tempo di 2 anni alla facoltà di aggravare la sanzione a causa della reiterazione di illeciti disciplinari commessi in periodi cronologicamente distinti ed è volta ad impedire che sul lavoratore gravino *in perpetuum* sanzioni disciplinari lontane nel tempo e che, quindi, il suo *curriculum* lavorativo risulti perennemente pregiudicato da condotte oramai remote.

Il riferimento testuale all'applicazione della sanzione – che va riferita al momento dell'irrogazione, quando la sanzione viene comunicata al dipendente – è alla base di un consolidato orientamento giurisprudenziale, per il quale in tema di licenziamento disciplinare il principio espresso dalla norma in esame non vieta di considerare fatti non contestati (o contestati e per i quali non vi sia stata applicazione della pena) che si collocano a distanza anche superiore a 2 anni dal recesso, da assumere quali circostanze affermative della significatività di altri addebiti posti alla base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità della sanzione (Cass., 24 agosto 2021, n. 23332).

Recidiva e licenziamento

Nell'ipotesi di licenziamento disciplinare, la recidiva può assumere rilievo sotto un duplice profilo: essa può rappresentare un elemento:

- di valutazione globale della condotta del lavoratore e della gravità del fatto ai fini della proporzionalità della sanzione;
- costitutivo della fattispecie legittimante la sanzione disciplinare.

Nel primo caso, ovvero qualora la recidiva operi quale elemento utile a connotare negativamente le condotte pregresse del lavoratore, essa potrà non essere oggetto di specifica contestazione, potendo il datore di lavoro limitarsi ad un suo generico richiamo nella contestazione disciplinare o nel provvedimento espulsivo (Cass., 15 marzo 2021, n. 7223).

Ciò significa che quando la recidiva non è elemento costitutivo della fattispecie, determinate condotte, disciplinarmente rilevanti, sia pur non espressamente richiamate, possono comunque influire sulla valutazione effettuata dal datore di lavoro, sotto il profilo della gravità della condotta contestata e della proporzionalità della sanzione irrogata.

In altri termini, un comportamento che isolatamente considerato ha un certo rilievo, può acquistare un valore peggiorativo se valutato insieme ad altri, sia pur non espressamente richiamati ma comunque presenti nella storia pregressa del lavoratore, al fine di compromettere ulteriormente il vincolo fiduciario la cui violazione è alla base della giusta causa di licenziamento.

Diversamente, qualora la recidiva venga assunta quale elemento costitutivo della fattispecie, essa andrà automaticamente contestata, non integrandosi altrimenti l'addebito disciplinare. Affinché venga integrata tale ipotesi, appare evidente la necessità – in sede di contestazione disciplinare – di indicare tutti gli addebiti che, ai sensi del Ccnl applicato al rapporto di lavoro, determinano il sorgere della recidiva, pena l'incompletezza della contestazione e, quindi, l'illegittimità della medesima. È il caso, ad esempio, dell'art. 213, c. 5, lett. a), Ccnl Pubblici Esercizi, nel quale vi è una specifica causa di risoluzione del contratto per giusta causa individuata proprio dal comportamento recidivo del dipendente.

Tipologie di recidiva

In tale contesto, quanto alla recidiva intesa quale elemento della fattispecie, si suole distinguere tra:

- **recidiva generica**, che consente di tenere conto di mancanze di qualsiasi tipo commesse dal lavoratore (v., ad esempio, art. 100 Ccnl Industria Edile, che