

Sospetti da confermare

La disdetta di un contratto di lavoro per motivi gravi può poggiarsi anche su meri sospetti, purché la fondatezza venga dimostrata a posteriori.



Luca Cattaneo, avvocato e notaio, studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini, Lugano e Bellinzona.

Un contratto di lavoro ha ragione di esistere se fra le parti sussiste un legame di fiducia. Se questa viene meno, la solidità del vincolo contrattuale è messa in discussione e colui o colei che ha indelebilmente provocato la rottura del rapporto di fiducia deve aspettarsi addirittura l'interruzione del rapporto di lavoro con effetto immediato. Datore di lavoro e lavoratore possono infatti in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. Per legge, è considerata causa grave segnatamente ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi inoltra la disdetta che il contratto abbia a continuare, perché il rapporto di fiducia alla base si è irrimediabilmente infranto.

Il diritto codificato non è tuttavia ulteriormente d'aiuto a chi si trova nella situazione di dover decidere per un licenziamento per motivi gravi. In soccorso giunge l'ampia giurisprudenza che si è sviluppata sul tema, che è piuttosto granitica nell'ammettere la cosiddetta disdetta in tronco solo in maniera restrittiva e unicamente per quei casi in cui la violazione di un obbligo contrattuale risulta essere sgorgante, ossia oggettivamente idonea a distruggere, o perlomeno a intaccare profondamente, quel rapporto di fiducia fra le parti, che a tutti gli effetti è la *raison d'être* di ogni contratto di lavoro.

Se, da un lato, la giurisprudenza è molto chiara nell'ancorare il principio secondo cui è necessario muoversi con particolare prudenza nell'espressione del licenziamento con effetto immediato, essa non si è d'altro canto sviluppata in modo tale da permettere agli 'addetti ai lavori' di decidere sul licenziamento in tronco, senza che nel singolo caso permanga ancora

quell'incertezza sulla validità o meno della disdetta stessa. Ciò proprio in ragione del fatto che determinanti sono sempre le circostanze del singolo caso concreto, dovendo il giudice tenere in debito conto la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, oltre alla natura e all'importanza dell'evento che ha portato alla rottura del rapporto di fiducia. Ma non sarà solo il giudice a dover vagliare tali aspetti. Sarà infatti in primis la parte che esprime la disdetta in tronco a doverli considerare nella propria motivazione, che nel caso della risoluzione immediata del contratto dovrà pure essere sostanziata e sorretta da

«Come dovrà comportarsi la parte che vuole pronunciare una disdetta del contratto di lavoro per motivi gravi, ma che dispone di soli sospetti con riguardo alla causa del licenziamento?»

un buon fondamento, senza dimenticare che la parte che la esprime si ritroverà nel contempo nella situazione di dover decidere con una certa urgenza.

Sorge dunque spontanea una domanda: come dovrà comportarsi quella parte che vuole pronunciare una disdetta del contratto di lavoro per motivi gravi, ma che dispone di soli sospetti (e non di prove concrete) con riguardo alla causa del licenziamento? Anche in quel caso la fiducia verso l'altra parte contrattuale sarà infatti indubbiamente ed indelebilmente compromessa, tanto da non permettere la continuazione del contratto di lavoro.

Ebbene, proprio in un caso ticinese, il

Tribunale federale ha di recente ribadito il principio secondo cui anche un sospetto può validamente portare al licenziamento immediato, ritenendo l'Altra Corte giustificata la risoluzione contrattuale sulla base dei meri sospetti nella misura in cui le ragioni che hanno portato alla rottura irreparabile del rapporto di fiducia possano e siano nel seguito anche dimostrati. In altre parole, il sospetto che ha portato al licenziamento deve rivelarsi fondato e comunque essere comprovato, semplicemente lo deve essere in un momento successivo rispetto a quello in cui è stata pronunciata la disdetta. È infatti la situazione reale che prevale, anche quando la stessa può (e deve) essere constatata posteriormente rispetto al momento della rescissione del contratto.

L'eccezione non sta dunque tanto nell'onere probatorio che in definitiva deve portare la parte che esprime la disdetta, ma piuttosto nella convinzione che quella parte aveva nell'istante in cui ha dovuto compiere l'atto giuridico della disdetta stessa, che può appunto essere data sulla base di meri sospetti. In tale circostanza è dunque importante essere coscienti del diritto di porre fine al contratto di lavoro per motivi gravi, ma pure che la lacuna probatoria in essere al momento della pronuncia della disdetta dovrà, prima o poi, essere colmata. Il rischio resta infatti in definitiva nelle mani di colui o colei che la disdetta l'ha espressa, che al più tardi nella fase processuale dovrà fare di tutto per accertare la realtà dei fatti, ossia dimostrare che i propri sospetti erano fondati.