



Numero 1 / 2023

**Chiara Colosimo**

**L'insussistenza del fatto contestato:  
quando la forma diviene sostanza**

**L'insussistenza del fatto contestato:  
quando la forma diviene sostanza (\*)**

CHIARA COLOSIMO

**L'INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO, QUANDO LA FORMA DIVIENE SOSTANZA. —**  
Riassunto. La l. 28 giugno 2012, n. 92, ha riscritto l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori declinando — per il caso di licenziamento individuale illegittimo — un sistema di tutele strutturato in ragione di fattispecie a gravità decrescente. Avuto particolare riguardo al capitolo del recesso per motivi soggettivi, l'Autrice riflette sui vizi della genericità e della tardività della contestazione disciplinare nei licenziamenti per giusta causa, concludendo per la loro rilevanza sostanziale, e non meramente formale, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 4, St. lav. in luogo di quella indennitaria debole di cui all'art. 18, co. 6, St. lav.

**NON-EXISTENCE OF THE ALLEGED FACT, THE FORM BECOMING SUBSTANCE. —** Summary. The essay examines the new system of sanctions for unjustified individual dismissals introduced by Law no. 92 of 28 June 2012, which amended Article 18 of the Workers' Statute. With regard to the chapter of individual dismissal for subjective reasons, the Author highlights the legal flaw of the lack of specificity and belatedness in the disciplinary action, concluding for their substantial and not merely formal relevance, with consequent application of the reinstatement protection of art. 18, co. 4, Statute of the Workers instead of the compensatory protection provided by art. 18, co. 6, Statute of the workers.

**SOMMARIO:** 1. Premessa. — 2. I principi del procedimento disciplinare e la rilevanza della condotta datoriale. — 2.1. Specificità e immutabilità. — 2.2. Tempestività e immediatezza. — 3. Conclusioni. (\*\*)

1. *Premessa.* — A dispetto dei due lustri trascorsi dall'entrata in vigore della l. 28 giugno 2012, n. 92, il grande capitolo dei licenziamenti è lungi dall'esser connotato da stabilità e offre, ancor oggi, continui spunti di approfondimento e riflessione.

Non potrebbe essere altrimenti.

---

(\*) Contributo pubblicato su *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2022, 3.

(\*\*) Il presente saggio costituisce rielaborazione della Relazione tenuta al Convegno *La riforma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori dieci anni dopo* svoltosi a Firenze il 13 giugno 2022, e approfondita in occasione del VIII Convegno Regionale di AGI Toscana, *La disciplina dei licenziamenti: a che punto siamo? Giornata in memoria di Riccardo Del Punta*.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*

I temi della flessibilità in uscita — e, dunque, delle tipologie e del grado di tutele da assicurare per il caso di licenziamenti individuali illegittimi — generano un costante incontro/scontro tra beni e interessi che sono riferibili a entrambe le parti del rapporto di lavoro e che, pur non essendo pienamente equiparabili, hanno tutti rango costituzionale; se a ciò si aggiunge il riverbero economico e sociale della disciplina in materia di recesso dal rapporto di lavoro subordinato, l'irrequietezza della materia pare davvero condizione intrinseca, ineliminabile.

Qualche tempo fa, d'altronde, si è opportunamente osservato che l'intervento della Riforma Fornero sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori «ha rappresentato, indiscutibilmente, l'aspetto più qualificante, anche se di importanza non pari all'attenzione politico-mediatica, questa veramente monopolistica rispetto al resto della riforma, che il tema ha suscitato... Non poteva essere diverso, del resto, il destino di quella che è sempre stata la norma-simbolo della legge-simbolo del diritto del lavoro italiano, e sulla quale le discussioni (e le drammatizzazioni) sono sempre state accese, soprattutto attorno alla questione vessata delle conseguenze economiche dell'art. 18. Una questione il cui destino sembra quello di rimanere aperta, non essendo stato accertato né confutato in modo ultimativo (anche se indizi in tal senso ve ne sono) se un regime fondato sulla tutela “reale” del posto di lavoro incida negativamente, non soltanto (com'è pressoché certo) sul tasso di *turnover* della manodopera, ma sullo *stock* occupazionale complessivo» (1).

In questa specifica prospettiva e a dispetto del tempo trascorso, avuto riguardo ai licenziamenti per giusta causa, pare tuttora meritevole di approfondimento una questione dibattuta sin dalle prime applicazioni della riforma, relativa alla potenziale rilevanza sostanziale di vizi quali la genericità e la tardività della contestazione disciplinare: problema di non poco momento poiché l'adesione all'uno o all'altro orientamento determina il variare, non solo della misura, ma altresì della specie di tutela applicabile (2).

È una riflessione alla quale ci si accosta in punta piedi nella piena consapevolezza, da un lato, dei limiti della prospettiva propria di un operatore pratico del diritto e, dall'altro, dei rischi

---

(1) R. DEL PUNTA, *La flessibilità in uscita. Licenziamenti individuali*, Treccani, 2016.  
(2) Questo, tanto nell'ambito del rinnovato art. 18 St. lav. — oggetto primo di questo approfondimento — quanto ovviamente nella disciplina di cui al *Jobs Act*, stanti le differenti forme di tutela previste, rispettivamente, dall'art. 3, co. 2, e dall'art. 4 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*  
di far proprie posizioni non pienamente condivise da autorevole  
Dottrina, così come non del tutto conformi a importanti arresti  
giurisprudenziali del Giudice di Legittimità.

Nel differente approccio qui tratteggiato non si colga, tuttavia, irriverenza o presunzione: ne è motore solo l'intima convinzione che — nella complessità del sindacato derivante dalla riscrittura dell'art. 18 St. lav., in quest'opera di frammentazione della fattispecie voluta dal Legislatore della Riforma Fornero — resti ferma l'essenza delle fattispecie, così come immutati i principi fondamentali di riferimento e, *in primis*, l'esigenza di salvaguardia del contraddittorio e del diritto di difesa.

Prudenza impone, dunque, di chiarire due presupposti del ragionare.

In primo luogo, chi scrive ha guardato con favore alla riscrittura dell'art. 18 St. lav., non in quanto la si sia ritenuta disciplina priva di criticità, ma poiché si è rivelata strumento prezioso nell'esercizio di una giurisdizione chiamata a graduare la reazione sanzionatoria in virtù delle differenti tipologie di vizi e, dunque, in ragione del diverso grado di riprovevolezza dell'illegittimo agire datoriale: una prospettiva di netta discontinuità con la previgente disposizione che portava, talvolta, a esiti dissonanti rispetto alle peculiarità dei casi concreti.

In secondo luogo, vi è la ferma convinzione che quello delineato dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, sia un sistema nel quale la tutela reintegratoria costituisce ancora il rimedio ordinario per il caso di licenziamento illegittimo, per quanto derogato da alcune ipotesi di tutela indennitaria.

È nota l'affermazione di larga parte della dottrina e della giurisprudenza (3) secondo cui, per i licenziamenti per motivi oggettivi, questa prospettiva non sarebbe condivisibile in quanto il Legislatore avrebbe inteso delineare un sistema di tutele primariamente di tipo indennitario. A tale orientamento, tuttavia, non si ritiene di aderire in quanto la novella risulta far proprio un approccio sostanzialista che pone, tanto nel licenziamento per motivi soggettivi (fatto *ex* art. 7 St. lav.), quanto nel licenziamento per motivi oggettivi (fatto *ex* art. 3 l. 15 luglio 1966, n. 604), il fatto giuridicamente rilevante al centro dell'impianto sanzionatorio, facendo conseguire all'insussistenza

---

(3) *Ex multis*, Cass. 8 luglio 2016, n. 14021.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* dello stesso la tutela reintegratoria (4): in un apparato di tutele che pone al centro il “fatto” e che riserva la tutela indennitaria alla mancanza degli “altri” elementi e/o a vizi formali, si ritiene debba confermarsi la prevalenza — *rectius*, la centralità — del rimedio reintegratorio.

2. *I principi del procedimento disciplinare e la rilevanza della condotta datoriale.* — Delineata la cornice della riflessione, i piani destinati a convergere nel suo nucleo essenziale sono costituiti dai principi che governano il procedimento disciplinare.

Il licenziamento intimato per giusta causa, presupponendo un grave inadempimento delle obbligazioni contrattuali, ha natura ontologicamente disciplinare (5) e, in quanto tale, è assoggettato alle garanzie procedurali di cui all'art. 7 St. lav. (6) per come definite dall'eredità giurisprudenziale che le accompagna.

---

(4) Tale rilievo, peraltro, risulta corroborato dalla riscrittura dell'art. 18, co. 7, St. lav. operata da C. cost. 1° aprile 2021, n. 59, che ha dichiarato «l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, co. 7, secondo periodo, l. 20 maggio 1970, n. 300 (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*), come modificato dall'art. 1, co. 42, lett. b, l. 28 giugno 2012, n. 92 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» — invece che «applica altresì» — la disciplina di cui al medesimo art. 18, co. 4. In un sistema che, per scelta consapevole del legislatore, attribuisce rilievo al presupposto comune dell'insussistenza del fatto e a questo presupposto collega l'applicazione della tutela reintegratoria del lavoratore, si rivela *'disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza'* il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte dell'inconsistenza della giustificazione addotta e della presenza di un vizio ben più grave rispetto alla pura e semplice insussistenza del fatto».

(5) Cass., S.U., 1 giugno 1987, n. 4823: «in relazione al procedimento contemplato, per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970 n. 300), nel testo risultante a seguito della declaratoria di parziale illegittimità di cui alla sentenza della Corte costituzionale n. 204 del 30 novembre 1982, ed alla stregua dei principi fissati da tale sentenza, il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari nella specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare, e, quindi, deve ritenersi assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma della citata norma, circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, nonché, per il caso in cui le parti si siano avvalse legittimamente della facoltà di prestabilire quali fatti e comportamenti integrino l'indicata condotta giustificativa del recesso, anche a quella posta dal primo comma del medesimo art. 7, circa l'onere della preventiva pubblicità di siffatte previsioni» (conformi, *ex multis*, Cass. 23 giugno 2005, n. 13486; Cass. 7 settembre 1993, n. 9390; Cass. 27 luglio 1990, n. 7520).

(6) C. cost. 30 novembre 1982, n. 204.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*

Come noto, lo Statuto dei Lavoratori non definisce quali debbano essere i caratteri della contestazione disciplinare e quali i principi che presiedono il relativo procedimento; nel silenzio dell'ordinamento, è stata la giurisprudenza a delineare i presupposti del corretto esercizio del potere sanzionatorio: tempestività e specificità della contestazione disciplinare.

In occasione di una prima riflessione sulle declinazioni normative delle nuove fattispecie dell'art. 18 St. lav. e sulle loro correlazioni sistematiche, si era osservato che, se il fatto giuridicamente rilevante è quello che appartiene al capitolo delle inadempienze, ossia il fatto a rilevanza disciplinare, allora, avrebbe dovuto ritenersi "insussistente" il fatto genericamente o tardivamente contestato: è un approccio del quale si continua a esser persuasi in ragione della rilevanza dell'agire datoriale nella definizione stessa della fattispecie.

Nello specifico, come si avrà modo di approfondire, la reazione del datore di lavoro costituisce parametro per la definizione del fatto idoneo a incidere negativamente sul sinallagma e ne permea la qualificazione.

L'esercizio del potere sanzionatorio ha natura discrezionale, dunque, l'attribuzione della rilevanza disciplinare a una determinata mancanza spetta in prima istanza al datore di lavoro cui è riconosciuta la facoltà — e, aspetto oltremodo rilevante, non l'obbligo — di decidere se reagire o meno al preteso inadempimento; nel sindacato in ordine alla ricorrenza di una condotta disciplinarmente rilevante, allora, non può prescindersi dal considerare quale sia stato il comportamento datoriale una volta scoperta la mancanza del prestatore.

Dirimente diviene, in particolare, verificare quale sia la condotta oggetto di addebito per come circoscritta dal creditore della prestazione, e con quali modalità quest'ultimo abbia proceduto al suo rilievo.

2.1. *Specificità e immutabilità.* — Il carattere della specificità «è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.» (7).

Nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione, si è chiamati a verificare che quest'ultima

---

(7) Cass. 13 settembre 2006, n. 19554.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* offra le indicazioni necessarie all'individuazione e alla piena comprensione del fatto addebitato nella sua materialità, anche in considerazione del particolare contesto del suo verificarsi; si deve, altresì, valutare se la mancata specificazione di alcune circostanze possa aver determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione e comprensione dei comportamenti imputati, così da pregiudicare l'effettiva possibilità per il lavoratore di esercitare compiutamente il diritto di difesa (8). In sostanza, ai fini di una piena tutela del contraddittorio e del diritto di difesa del prestatore, non deve residuare incertezza alcuna circa l'ambito delle questioni sulle quali quest'ultimo sarà chiamato a svolgere le proprie difese (9).

Il tema proposto non riguarda l'ipotesi — affine, perché di pari rilevanza sostanziale, ma differente — del radicale difetto di contestazione.

L'assenza di contestazione è vizio che «determina l'inesistenza dell'intero procedimento» — non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano — ricorrendo un «difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito»; si ritiene, in particolare, che un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ove non preceduto da alcuna contestazione disciplinare dell'addebito, non sia «riducibile ad atto negoziale intaccato da un difetto formale (...) [poiché] il recesso impartito

---

(8) *Ex multis*, Cass. 20 marzo 2018, n. 6889: «in tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati tenuto conto del loro contesto e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa». Per un approfondimento, M. D'ONGHIA, *Il licenziamento disciplinare*, *DLComm*, a cura di M. MISCIONE, Giuffrè, 2007, 358 ss.

(9) Si rammenti che la specificità non esige l'utilizzo di formule sacramentali e non richiede la puntuale citazione delle norme di legge o contrattuali che si assumono violate (*ex multis*, Cass. 25 maggio 2015, n. 10727; Cass. 23 febbraio 1991, n. 1937); la specificità nemmeno impone l'indicazione delle previsioni che disciplinano le sanzioni applicabili alla fattispecie concreta (Cass. 19 gennaio 1988, n. 375). Il requisito della specificità, peraltro, non osta all'impiego di contestazioni *per relationem*, ossia mediante il richiamo di atti che siano già noti e nella disponibilità del lavoratore (in questo senso, Cass. 10 gennaio 2019, n. 448; conformi, Cass. 6 dicembre 2017, n. 29240; Cass. 15 maggio 2014, n. 10662); tuttavia, è «irrilevante, per superare la genericità della contestazione, che il dipendente stesso abbia esercitato il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, che gli è garantito dall' art. 55-bis, co. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001» (così, Cass. 1° ottobre 2019, n. 23771; conforme, T. Taranto 20 maggio 2020, n. 823).

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* senza la previa contestazione degli addebiti prevista dall'art. 7 l. n. 300/1970 è privo di giustificazione sotto il profilo dell'insussistenza del fatto così come espressa dal secondo comma dell'art. 3 d.lgs. n. 23/2015, ove in esordio si dice esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato» (10).

La questione sottoposta concerne, invece, il caso della mancanza approssimativamente descritta e contestata.

È l'ipotesi della contestazione "apparente" nella quale oggetto di addebito è un "non fatto": qualcosa su cui, nel corso del procedimento disciplinare, non risulta possibile giustificarsi e, nel corso dell'eventuale verifica giudiziale, non è possibile ammettere l'accertamento istruttorio. Si rammenti, d'altronde, che la contestazione specifica di fatti precisamente individuati rappresenta «una preconditione necessaria ai fini dell'accertamento della sussistenza del fatto contestato pena altrimenti l'impossibilità per il lavoratore di difendersi dagli addebiti a suo carico e per il giudice di procedere alla delimitazione ed all'accertamento del fatto oltre che alla valutazione della sua gravità» (11).

Sono queste le ragioni per cui si ritiene di dover riconoscere al requisito della specificità l'attitudine a incidere, oltre che sul piano formale, anche su quello sostanziale: l'esigenza prima è quella di salvaguardare il principio del contraddittorio che

---

(10) A. Milano 29 novembre 2019, n. 1494; v. anche Cass. 24 febbraio 2020, n. 4879; Cass. 14 dicembre 2016, n. 25745; Cass. 21 gennaio 2015, n. 1026; Cass. 9 febbraio 2006, n. 2851; si tratta di un inderogabile principio di civiltà giuridica, C. cost. 30 novembre 1982, n. 204.

(11) T. Torino 7 novembre 2016, che conclude per l'insussistenza del fatto contestato; conforme, T. Milano 15 aprile 2015: «il licenziamento disciplinare fondato su una contestazione dell'addebito generica priva il lavoratore della possibilità di offrire prove a discarico e il giudicante di delimitare e accertare il fatto. Ne consegue l'applicazione della tutela reintegratoria in forma attenuata di cui all'art. 18, co. 4, St. lav. per insussistenza del fatto contestato». Più recente, in questo stesso senso, A. Bologna 28 ottobre 2020, n. 545, «la genericità e generalizzazione delle contestazioni, anche se disciplinarmente rilevanti, si traduce nell'insussistenza del fatto contestato, *sub specie* di assoluto difetto di prova della commissione di questo da parte dei lavoratori singolarmente licenziati»; *contra*, A. Torino 12 gennaio 2022, n. 612, «la contestazione disciplinare generica non è equiparabile all'ipotesi di totale assenza di contestazione: infatti quando la contestazione manca del tutto e non si verta dunque nell'ipotesi di semplice genericità della contestazione, si applica la tutela reale attenuata (ossia reintegrazione nel posto di lavoro con indennità ridotta). Al contrario, nell'ipotesi in cui la contestazione disciplinare venga enunciata genericamente è corretta l'applicabilità della tutela indennitaria (e non di quella reintegratoria)».

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* governa, tanto il procedimento disciplinare, quanto il giudizio sul medesimo (12).

In questo senso parrebbe essersi pronunciata la Corte di Cassazione quando ha avvallato decisioni di merito nelle quali, in occasione del sindacato sulla legittimità o meno della sanzione, si è ritenuto di accertare e valutare i soli fatti correttamente contestati, senza tener conto di quelli genericamente rappresentati (13).

L'approccio trova conforto nella necessità di assicurare piena estrinsecazione a un altro principio fondamentale della materia: quello dell'immutabilità della contestazione disciplinare, corollario del principio di specificità sancito dall'art. 7 St. lav.

Il principio vieta al datore di lavoro di licenziare un dipendente per motivi diversi da quelli contestati, «preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari (nella specie, licenziamento), circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva (14), dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che

---

(12) In questo senso, anche A. Bologna 28 ottobre 2020, n. 545; T. Cosenza 20 febbraio 2019, n. 234; T. Milano 15 febbraio 2018, n. 105; T. Milano 15 aprile 2015, n. 11340; T. Trieste 13 marzo 2014; T. Roma 4 marzo 2014. *Contra*, tra i più recenti, A. Torino 12 gennaio 2022, n. 612.

(13) Cass. 24 luglio 2018, n. 19632; nello stesso senso, Cass. 28 agosto 2018, n. 21265, e Cass. 25 marzo 2019, n. 8293. *Contra*, A. TURSI, *I licenziamenti individuali ingiustificati irrogati per motivi soggettivi*, in *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, a cura di M.T. CARINCI - A. TURSI, Giappichelli, 2015, 89 ss. V. anche T. Trieste 13 marzo 2014, che riflette sul rapporto tra contestazione disciplinare e motivazione apparente (conforme a T. Roma 4 marzo 2014).

(14) Non è necessario verificare che il provvedimento sanzionatorio si caratterizzi per l'utilizzo dei medesimi termini impiegati nella contestazione o per l'esatta qualificazione giuridica delle mancanze, né può rilevare il fatto richiamato in modo sintetico o ricostruito con l'aggiunta di ulteriori e differenti elementi probatori; ciò che assume portata dirimente è che il fatto storico rimanga immutato e, dunque, che non subisca modificazioni la fattispecie dell'illecito disciplinare di riferimento e che non risulti compresso il diritto di difesa del lavoratore (cfr. Cass. 16 luglio 1998, n. 6988). Si veda Cass. 2 novembre 2016, n. 22127, che chiarisce come «la violazione del principio di immutabilità della contestazione non [possa] essere ravvisata in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, ma solo nel caso in cui tale divergenza comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore, per essere intervenuta una sostanziale immutazione del fatto addebitato che si realizza quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa». Le modificazioni, quindi, potranno riguardare esclusivamente «circostanze prive di valore identificativo della fattispecie di illecito disciplinare», così, M. D'ONGHIA, *Il licenziamento disciplinare* cit., 359, che richiama Cass. 7 giugno 2003, n. 9167 (conforme, Cass. 26 ottobre 2010, n. 21912).

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'art. 7 St. lav. assicura al lavoratore incolpato» (15): vieta, dunque, al datore di lavoro di addurre, nell'eventuale successivo giudizio di impugnazione, fatti e motivi differenti rispetto a quelli che sono stati oggetto di contestazione disciplinare e fondamento del licenziamento medesimo (16).

Esso opera, una volta ancora, a salvaguardia del diritto di difesa del lavoratore (17) e, in questa specifica prospettiva, conferma la matrice sostanziale del sindacato su questo aspetto dell'operato datoriale.

2.2. *Tempestività e immediatezza.* — Nell'esercizio del potere disciplinare, la scansione temporale rileva sotto due distinti profili: quello del tempo intercorrente tra la conoscenza del fatto disciplinarmente rilevante e l'avvio del procedimento di cui all'art. 7 St. lav.; quello dell'adozione di un provvedimento sanzionatorio, una volta ricevute le giustificazioni del lavoratore ovvero decorso inutilmente il termine a difesa.

La *ratio* sottesa al principio di tempestività è duplice.

Sotto un profilo soggettivo, esso è funzionale alla salvaguardia dell'effettività dell'esercizio del diritto di difesa del lavoratore e opera a garanzia delle regole di buona fede e correttezza (18), vietando al datore di procrastinare la contestazione al punto da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto.

In una prospettiva oggettiva, il decorso del tempo cristallizza il legittimo affidamento del prestatore circa il fatto che la propria condotta possa non rivestire una connotazione disciplinare o

---

(15) Cass. 10 agosto 2007, n. 17604.

(16) Ad esempio, Cass. 10 novembre 2017, n. 26678. Il Supremo Collegio, per contro, ha chiarito che il principio dell'immutabilità non vieta, ai fini della garanzia del diritto di difesa, di considerare fatti non contestati e risalenti anche oltre due anni quali circostanze confermatrici della significatività di altri addebiti posti a base della sanzione espulsiva; «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» (così, Cass. 18 aprile 2019, n. 10853; conforme Cass. 3 luglio 2015, n. 13680). Ancora, il principio dell'immutabilità della contestazione — che attiene ai fatti e non ai mezzi di prova — non preclude al datore di lavoro di avvalersi, nel corso del giudizio, di prove non emerse nel procedimento disciplinare (così, Cass. 28 settembre 2016, n. 19183).

(17) Tra gli altri, F. MAZZIOTTI, *I licenziamenti dopo la l. 11 maggio 1990*, n. 108, Utet, 1991, 77, e A. BOLLANI, *Il licenziamento disciplinare*, in *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, a cura di S. MAINARDI, Utet, 2012, 140.

(18) Sul punto, più risalenti, Cass. 1° luglio 2010, n. 15649; Cass. 2 febbraio 2009, n. 2580.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* comunque che, rispetto alla stessa, la controparte contrattuale non abbia interesse a intervenire con una sanzione (19): si è già osservato, d'altronde, che il datore di lavoro ha il potere — non l'obbligo — di controllare i propri dipendenti e di intervenire disciplinarmente (20).

È in questa specifica prospettiva che il ritardo nella contestazione può assumere rilevanza sostanziale, dovendosi necessariamente concludere — a fronte della protratta inerzia e/o indifferenza datoriale — per l'insussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante.

Nel medesimo senso, anche la mancata immediatezza mina l'effettività del potere disciplinare e fa venire meno la giusta causa, poiché un eccessivo lasso di tempo tra il fatto commesso e la reazione sanzionatoria espulsiva mal si concilia con la perdita di fiducia di gravità tale da non consentire «la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto» (art. 2119, co. 1, c.c.).

La legge non prevede un termine specifico entro cui debba essere irrogata la sanzione.

Sotto un profilo di ordine generale, è consolidato il principio per cui l'immediatezza debba essere valutata in considerazione del tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore (21): è una regola da intendersi in senso relativo, dovendosi tener conto della natura dell'illecito disciplinare, del tempo necessario alle indagini, così come del lasso temporale utile all'adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e alla validità delle giustificazioni da lui fornite, della complessità dei fatti oggetto di addebito così come dell'articolazione aziendale nella quale la vicenda ha avuto luogo, in uno con la complessità della relativa organizzazione (22).

---

(19) Peraltro, sempre in prospettiva oggettiva, il principio è altresì correlato all'esigenza di assicurare la genuinità dell'esercizio del potere disciplinare, evitando che la pendenza di una determinata questione possa essere strumentalizzata, a distanza di tempo, con finalità ritorsive.

(20) Diversamente argomentando, d'altronde, si negherebbe a priori uno dei presupposti fondamentali della relazione lavorativa, ossia il carattere fiduciario che — si è detto — deve necessariamente permeare il rapporto di lavoro subordinato (così, per esempio, Cass. 17 maggio 2016, n. 10069).

(21) Con onere della prova, sul punto, a carico del datore di lavoro (Cass. 26 marzo 2010, n. 7410). Per un approfondimento in ordine alle problematiche connesse al rispetto del principio di immediatezza a fronte della contestuale pendenza di un procedimento penale per i medesimi fatti di cui alla procedura disciplinare, M. SILVESTRI, *Immediatezza della contestazione disciplinare e relatività del concetto*, LG, 2018, 1, 82 ss.

(22) Tra tante, Cass. 20 giugno 2006, n. 14115; Cass. 23 aprile 2004, n. 7724.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*

Talvolta, la contrattazione collettiva fissa un termine entro il quale deve essere adottato il provvedimento sanzionatorio e qualifica espressamente l'inerzia del datore di lavoro, prevedendo che allo spirare del termine le giustificazioni si intendono "accolte" (23): in questi casi, la riconducibilità della violazione del termine (24) alla fattispecie di cui all'art. 18, co. 4, St. lav. deriva dalla stessa previsione pattizia.

Ciò non esclude, tuttavia, che possano derivare le medesime conseguenze in assenza di termini contrattuali, ossia quando lo *spatium deliberandi* (25) del datore di lavoro risulta vincolato dai soli limiti di ordine generale in virtù dei richiamati principi.

Si è detto che la giusta causa è quella che non consente «la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto», così come si è già chiarito che il titolare del potere — del «diritto potestativo» (26) — di qualificare una mancanza come tale è il datore di lavoro: la tempestività o tardività con cui quest'ultimo interviene a fronte dell'inadempimento partecipa, inevitabilmente, alla qualificazione dell'inadempienza.

In questa specifica prospettiva, la Suprema Corte ha affermato che l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo (rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, così come rispetto a quello della contestazione), «si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore» (27): un orientamento che è stato confermato, in epoca più recente, con la precisazione per cui «un fatto non tempestivamente contestato dal datore non può che essere

---

(23) Spesso, peraltro, i contratti collettivi contemplano anche specifiche ipotesi nelle quali il datore di lavoro può avvalersi di una proroga del termine: in presenza di una previsione contrattuale che consente al datore di lavoro l'estensione dello *spatium deliberandi* a condizione della sussistenza di specifiche esigenze (difficoltà nella valutazione delle controdeduzioni del lavoratore, difficoltà nella decisione di merito e simili), è esclusivo onere di quest'ultimo informare tempestivamente il lavoratore circa la necessità di prorogare il termine per l'adozione del provvedimento disciplinare e le ragioni sottese al differimento.

(24) A questi fini, deve considerarsi la data di inoltro della lettera che irroga la sanzione disciplinare e non la data di ricezione della stessa da parte del prestatore (*ex multis*, Cass. 16 luglio 2018, n. 18823; Cass. 25 settembre 2017, n. 22295).

(25) Si veda G. MORTILLARO, *L'articolo 7 Statuto Lavoratori*, in *Codice commentato del lavoro*, a cura di R. DEL PUNTA - F. SCARPELLI, Wolters Kluwer, 2020, 991 ss.

(26) Così, Cass. 5 aprile 2003, n. 5396.

(27) Cass. 15 maggio 2006, n. 11100.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* considerato insussistente ai fini della tutela reintegratoria... trattandosi di violazione radicale che impedisce al giudice di valutare la commissione effettiva dello stesso anche ai fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori» (28).

Chi scrive non trascura l'acceso dibattito dottrinale e giurisprudenziale che si è sviluppato sul punto (29).

In particolare, vi è piena consapevolezza dell'intervento delle Sezioni Unite della Suprema Corte che hanno affermato che «(...) l'accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito posto a base dello stesso provvedimento di recesso (...) comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità come prevista dal quinto comma dello stesso art. 18 della legge n. 300/1970» (30).

Le Sezioni Unite hanno ritenuto che la sussistenza o la manifesta insussistenza che legittimano l'accesso alla tutela reintegratoria attenuata non possono che riguardare il difetto — nel medesimo fatto — degli elementi essenziali della giusta causa o del giustificato motivo; ne consegue che, ove venga accertata la sussistenza dell'illecito disciplinare contestato, il vizio derivante dalla mancanza di una tempestiva contestazione esula dalla reintegrazione a indennizzo attenuato, riservato ai casi in cui il licenziamento sia ritenuto gravemente infondato in considerazione dell'accertata insussistenza (o manifesta insussistenza per l'ipotesi di cui al settimo comma) del fatto. La scelta della tutela indennitaria forte di cui all'art. 18, co. 5, St. lav.

---

(28) Cass. 31 gennaio 2017, n. 2513.

(29) «Il primo orientamento riteneva che la tardività della contestazione, come pure del licenziamento, collocandosi sul diverso piano di conformazione al principio generale di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto di lavoro, non attingessero sotto alcun profilo all'insussistenza del fatto contestato, comunque ricorrente nella sua essenza ontologica, indipendentemente dalla sua accezione in senso materiale, piuttosto che giuridica. Secondo l'altro orientamento, che portava all'applicazione della tutela reintegratoria, la contestazione intempestiva, indipendentemente dalla sussistenza della condotta, ne dimostrerebbe l'irrilevanza ai fini della prosecuzione del rapporto, e la valutazione di irrilevanza proverrebbe dallo stesso datore di lavoro, che, pur consapevole dell'illecito, non ha ritenuto necessario richiedere giustificazioni, manifestando la volontà di prosecuzione del rapporto e dimostrando così, per fatto concludente, la scarsa importanza dell'inadempimento (art. 1455 c.c.)», rammenta M. BERTONCINI, *Il regime delle tutele di cui allo Statuto dei Lavoratori*, in *La cessazione del rapporto di lavoro*, a cura di C. COLOSIMO, Maggioli, 2021, 319. Secondo Cass. 31 gennaio 2017, n. 2513, il fatto contestato tardivamente sarebbe insussistente perché inidoneo a essere verificato in giudizio: l'espressione «fatto contestato» dovrebbe riguardare solo il fatto contestato regolarmente e, quindi, non quello contestato in aperta violazione dell'art. 7 St. lav.

(30) Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985; per un commento, G. DE LUCA, *La tardività allo specchio: natura procedimentale, ma non troppo!*, LG, 2018, 4, 345 ss.

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* muove dall'esigenza di garantire, non solo le regole del procedimento disciplinare, ma l'effettività del diritto di difesa del lavoratore e la salvaguardia di quest'ultimo da un uso arbitrario e strumentale del potere disciplinare datoriale (31).

Si ritiene, tuttavia, che la questione non sia pienamente risolta.

L'improseguibilità, financo temporanea, del rapporto è predicato costitutivo della fattispecie della giusta causa di licenziamento (32) e, a fronte di un comportamento datoriale dilatorio, non pare possano esservi margini per affermare la sussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante: l'immotivato ritardo con cui il datore di lavoro eventualmente reagisca alla pretesa mancanza del prestatore denota, obiettivamente, l'insussistenza di un fatto ritenuto meritevole di reazione sanzionatoria (33), così che non potrà guardarsi alla «ipotesi in

---

(31) In particolare, «(...) il fondamento logico-giuridico della regola generale della tempestività della contestazione disciplinare non soddisfa solo l'esigenza di assicurare al lavoratore incolpato l'agevole esercizio del diritto di difesa, quando questo possa essere compromesso dal trascorrere di un lasso di tempo eccessivo rispetto all'epoca di accertamento del fatto oggetto di addebito, ma appaga anche l'esigenza di impedire che l'indugio del datore di lavoro possa avere effetti intimidatori, nonché quella di tutelare l'affidamento che il dipendente deve poter fare sulla rinuncia dello stesso datore di lavoro a sanzionare una mancanza disciplinare allorché questi manifesti, attraverso la propria inerzia protratta nel tempo, un comportamento in tal senso concludente» (Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985).

(32) Sul punto, anche D. NAPOLETANO, *Il licenziamento dei lavoratori*, Utet, 1966, 38 e 41, che osserva come «(...) la continuazione del rapporto, nonostante la conoscenza e l'accertamento del fatto stesso, esclude che esso rivesta quella particolare gravità voluto dall'art. 2119, onde non può essere addotto successivamente, cioè a distanza di tempo dall'epoca in cui si è verificato ed è stato conosciuto dall'altra parte, come causa giustificativa del recesso in tronco», e sottolinea come «(...) la immediatezza della contestazione [debba] continuare a considerarsi uno dei requisiti essenziali della giusta causa (...)»; così, anche A. BOLLANI, *Il licenziamento disciplinare* cit., 145. In ordine al requisito della immediatezza della reazione quale «elemento costitutivo del recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 cod. civ.», Cass. 12 novembre 2003, n. 17058; ancora, la carenza di tempestività rileva quale prova della «assenza di un requisito della fattispecie» per Cass. 23 marzo 2002, n. 4170.

(33) Sul rapporto tra ritardo nella reazione sanzionatoria e «obiettiva tollerabilità della infrazione o una rinuncia tacita al potere disciplinare», M. D'ONGHIA, *Il licenziamento disciplinare* cit., 362. In questo senso, anche il Supremo Collegio che ha osservato che «(...) la tempestività della reazione del datore di lavoro all'inadempimento del lavoratore rileva sotto due distinti profili: sotto un primo profilo, quando si tratti di licenziamento per giusta causa, il tempo decorso tra l'intimazione del licenziamento disciplinare e l'accertamento del fatto contestato al lavoratore può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'art. 2119 c.c. (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare» (Cass. 5 aprile 2003, n. 5396). Ancora, secondo A. BOLLANI, *Il licenziamento disciplinare* cit., 142-143, il tempo di reazione datoriale «(...) impinge la valutazione sostanziale dei fatti», e la tardività

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza* cui (...) non ricorrono gli estremi (...) della giusta causa addotti dal datore di lavoro» concludendo per l'applicabilità della sola sanzione indennitaria di cui all'art. 18, co. 5, St. lav.

È in questa specifica prospettiva che la violazione del principio di immediatezza non può avere un precipitato circoscritto alla mera violazione procedurale, rilevante *ex art.* 18, co. 6, St. lav., o alla carenza di proporzionalità della reazione sanzionatoria, rilevante *ex art.* 18, co. 5, St. lav.

E, d'altronde, proprio le Sezioni Unite della Corte di Cassazione — nella sentenza 27 dicembre 2017, n. 30985 — hanno dovuto osservare che «(...) ciò che rileva dal punto di vista disciplinare è un inadempimento, vale a dire una mancata o inesatta esecuzione della prestazione che abbia arrecato pregiudizio all'interesse del datore di lavoro-creditore e di cui il prestatore di lavoro debba essere ritenuto responsabile. (...) posto che l'obbligazione dedotta in contratto ha lo scopo di soddisfare l'interesse del creditore della prestazione, l'inerzia del datore di lavoro di fronte alla condotta astrattamente inadempiente del lavoratore può essere considerata quale dichiarazione implicita, per *facta concludentia*, dell'insussistenza in concreto di alcuna lesione del suo interesse (...): l'assenza di una lesione dell'interesse datoriale, tuttavia, non può che comportare l'assenza di un inadempimento del lavoratore, ossia l'insussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante.

---

«(...) meriterebbe di essere valutata quale implicito indice di tolleranza, da parte del datore di lavoro, dell'inadempimento del lavoratore, se non proprio quale tacita rinuncia all'esercizio del potere disciplinare. Si è dunque in presenza, sotto quest'ultimo profilo, di una sorta di "consumazione" del potere disciplinare per sua protratta inerzia...» (cfr. Cass. 1 luglio 2010, n. 15649). Osserva, infine, G. DE LUCA, *La tardività allo specchio* cit., 360: «Ma l'assenza della lesione dell'interesse datoriale comporta che vi sia un'assenza altresì dell'inadempimento da parte del lavoratore e dunque del fatto posto a base del licenziamento o della sua rilevanza disciplinare. Ma se così fosse, rientreremmo nell'ambito di applicazione della tutela reintegratoria che invece la Corte aveva sbrigativamente escluso proprio sulla base dell'indiscusso accertamento della sussistenza del fatto. In altre parole, la Corte sembra dire che la circostanza per cui il datore di lavoro non abbia provveduto a contestare tempestivamente la condotta disciplinarmente rilevante commessa dal proprio dipendente, induce a ritenere che egli non abbia subito alcuna lesione del proprio interesse. Tuttavia, siccome è proprio nella lesione dell'interesse del creditore che sussiste l'inadempimento (come è la stessa Corte a ricordare), l'unica soluzione che ne può conseguire consiste nella insussistenza di alcun inadempimento da parte del lavoratore. Se l'inadempimento non sussiste, significa che non sussiste il fatto contestato, dal momento che, come ricordato, è pacifico che con l'espressione "insussistenza del fatto contestato" la legge non faccia riferimento solo alla condotta in sé considerata nella sua sola materialità, ma anche — e necessariamente — ad una condotta disciplinarmente rilevante, a una condotta, cioè, che costituisca inadempimento».

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*

Volgendo lo sguardo al secondo momento del procedimento disciplinare, lo stesso Supremo Collegio ha affermato che «ciascun contraente deve restare vincolato agli effetti del significato socialmente attribuibile alle proprie dichiarazioni e ai propri comportamenti e così l'aver consapevolmente lasciato decorrere il termine per l'adozione del provvedimento disciplinare non può che essere significativo, sulla scorta della previsione pattizia oltre che dei principi di buona fede e correttezza che presidiano il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c., della intervenuta accettazione da parte del datore di lavoro delle giustificazioni fornite dal lavoratore. Il datore di lavoro ha certo la possibilità di dimostrare l'eventuale impossibilità di rispettare il termine contrattualmente previsto; in caso contrario, però, il ritardo nell'irrogazione della sanzione, contravvenendo un silenzio che vale come accettazione delle difese del lavoratore, si risolve in un venire *contra factum proprium*, contrario alla clausola di buona fede che presidia il rapporto di lavoro» (34).

Sulla base di questo presupposto, il Giudice di Legittimità ha ritenuto che il licenziamento — riconducibile, *ratione temporis*, alla rinnovata disciplina statutaria — non potesse essere considerato semplicemente inefficace per mancato rispetto di un termine procedurale, e quindi affetto da meri vizi formali, ma fosse illegittimo per insussistenza del fatto contestato, dovendosi ritenere che il datore avesse accolto le giustificazioni a discolta del dipendente, così ammettendo l'insussistenza della condotta illecita: circostanza, questa, che renderebbe il fatto contestato non più qualificabile in termini di inosservanza, con conseguente totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa e inconfigurabilità di un inadempimento sanzionabile.

Senz'altro, la pronuncia ha regolato un caso in cui la contrattazione collettiva aveva previsto un termine massimo per l'adozione del provvedimento sanzionatorio, ma non vi è ragione per escludere che il principio possa operare in via generale; d'altronde, proprio il Supremo Collegio riflette in termini di «inconfigurabilità della irrimediabile lesione del vincolo fiduciario ai sensi dell'art. 2119 c.c.» nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia rimasto a lungo inerte e abbia, infine, formulato una contestazione oggettivamente tardiva (35).

---

(34) Cass. 3 settembre 2018, n. 21569.

(35) Cass. 17 febbraio 2020, n. 3904, che osserva: «Le richiamate esigenze, connesse alla funzione acceleratoria del procedimento assegnata al requisito della tempestività, sono state ripetutamente evidenziate da questa Corte, rappresentando

C.Colosimo, *L'insussistenza del fatto contestato: quando la forma diviene sostanza*

3. *Conclusioni.* — Calato nel rapporto contrattuale cui appartiene, il potere disciplinare del datore di lavoro mostra di avere, nei caratteri della specificità e della tempestività, imprescindibili elementi costitutivi: veri e propri presupposti dell'*an* del valido esercizio del potere medesimo.

L'incapacità datoriale di circoscrivere la condotta oggetto di addebito rileva in prospettiva della configurabilità stessa di una mancanza giuridicamente rilevante in quanto, ancor oggi, non pare ravvisabile un illecito disciplinare che il datore di lavoro non sia in grado di tratteggiare nei suoi elementi costitutivi o inserire nel corretto contesto temporale, e che non sia in grado, quindi, di declinare nella sua concreta ed effettiva riprovevolezza o lesività.

Allo stesso modo, se il "fatto" da considerare è quello che appartiene al sinallagma e al capitolo delle inadempienze, non può ritenersi sussistente il fatto tardivamente contestato, poiché non pare possibile attribuire rilevanza giuridica — e, nello specifico, disciplinare — a quella condotta che il datore non abbia ritenuto per molto tempo di contestare, o rispetto alla quale abbia assunto un comportamento inerte oggettivamente incompatibile con la volontà di esercitare, nella fisiologia del sistema, i poteri sanzionatori che l'ordinamento gli attribuisce.

La forma, dunque, è talvolta sostanza (36).

---

espressione di un orientamento minoritario e risalente nel tempo quelle pronunce che connettono al difetto di tempestività della contestazione una ricaduta destinata ad operare esclusivamente sul piano della verifica della conformità della condotta datoriale a correttezza e buon fede venendo in rilievo il decorso del tempo non quale violazione procedimentale ma come indice di un non corretto uso del potere disciplinare».

(36) Di diverso avviso M. MOLLO, [L'vizi della contestazione disciplinare: quale tutela?](#), *LDE*, 2021, 3; «La tesi che si manifesta come preferibile è quindi quella per cui la violazione delle norme procedimentali, più o meno grave che sia, debba trovare tutela con l'applicazione delle norme espressamente deputate a tale scopo, ossia i più volte richiamati articolo 18 comma 6 legge 300/1970 e 4 d.lgs. 23/2015. Come argomentato in precedenza, è una chiara forzatura distinguere l'ipotesi in cui si attivi il procedimento disciplinare ma si violino le norme che lo regolano rispetto a quella in cui il procedimento non vi sia per mancanza della contestazione dell'infrazione: la norma violata è infatti la medesima. La differente gravità dello scostamento dal modello legale è sanzionata dall'applicazione di un'indennità più o meno cospicua».