

Se espressamente richiesta, ne sussiste sempre l'obbligo per il datore di lavoro ancorchè preceduta dalle giustificazioni scritte

L'audizione del lavoratore nel procedimento disciplinare

Secondo quanto dispone l'art. 7, co. 2, L. n. 300/1970, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Tale prescrizione si salda con quella del comma 5 della stessa disposizione, ai sensi della quale l'intimazione della sanzione, ove più grave del rimprovero verbale, non può avvenire prima che sia decorso il termine di giorni 5 dalla contestazione dell'addebito; arco di tempo entro il quale il lavoratore può, quindi, predisporre e comunicare le sue giustificazioni, scritte o orali, al datore di lavoro.

Si tratta di garanzie meramente procedurali il cui mancato rispetto inficia la validità della sanzione: sul piano sostanziale, però, la prospettazione delle giustificazioni da parte del lavoratore incolpato non radica un onere del datore di lavoro di confutare nell'irrogare la sanzione disciplinare. Quanto prescritto dalla precitata norma comporta che, solo ove il lavoratore lo chieda, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente, mentre in mancanza di tale richiesta (che deve essere espressa ed inequivoca), non esiste alcun onere del datore di lavoro di invitare il lavoratore a disculparsi oralmente, essendo in facoltà di quest'ultimo di esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forme e, quindi, anche per iscritto o mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La Corte di Cassazione ha infatti affermato che tale disposizione subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, e non comporta per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) della volontà del lavoratore di essere sentito di persona, e nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la tempestività della sua richiesta, quale elemento costitutivo a lui favorevole

della fattispecie procedimentale (Cass. 19553/2006).

Tra le questioni giuridiche affrontate dalla giurisprudenza in tema di audizione personale del lavoratore spicca quella relativa all'essenzialità o meno della convocazione del lavoratore nel caso in cui questi abbia già presentato le sue giustificazioni per iscritto, ma chieda comunque al datore di lavoro di essere ascoltato al fine di poterle integrare oralmente. Il tema è di particolare interesse e merita attenzione, sia per la ricorrenza nell'operatività quotidiana di una tal fattispecie, sia perché ha fatto registrare nel tempo un'evoluzione nell'orientamento dei giudici di legittimità attestatisi di recente su posizioni di maggiore garanzia del diritto di difesa del lavoratore.

Secondo il costante insegnamento della S.C., la tempestiva presentazione, da parte del lavoratore, di giustificazioni scritte "consuma" l'esercizio del diritto di difesa soltanto quando lo scritto non contenga alcuna richiesta di audizione, permanendo altrimenti l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente prima di irrogare la sanzione disciplinare (Cass. n. 9066/2005; Cass. n. 7006/1999). Senonché, in seno agli stessi giudici di legittimità, si è fatta avanti una corrente di pensiero che, optando per una lettura riduttiva della garanzia in esame, ha escluso la sussistenza dell'obbligo di audizione in capo al datore di lavoro allorché questa fosse richiesta dal lavoratore contestualmente all'invio di giustificazioni scritte di per sé esaustive e tali, quindi, da rendere inutile ed improduttiva ogni successiva difesa verbale (Cass. n. 4187/2002).

Si è in sostanza ritenuto che, ove il lavoratore abbia presentato nel prescritto termine le proprie giustificazioni scritte ed abbia contestualmente richiesto di essere sentito anche oralmente, il datore di lavoro è obbligato a dar seguito a tale richiesta solo allorché la stessa risponda ad effettive esigenze di difesa non altrimenti tutelabili e non quando, invece, la richiesta appaia dettata da fini meramente dilatori o sia stata avanzata in modo equivoco, generico o immotivato ovvero emerga, anche in base alla condotta tenuta dal lavoratore,

che la sua difesa si è già esercitata esaustivamente attraverso giustificazioni scritte non suscettibili, per la loro compiutezza, di essere completate o solo convalidate da nuove e significative circostanze.

Ebbene, successivamente la Cassazione ha rilevato come siffatta interpretazione introducesse una distinzione (tra richieste di audizione meramente dilatorie e non) in realtà ambigua e foriera solo di incertezze, di talché, mutando il proprio indirizzo, ha affermato il principio di diritto per cui il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo ne abbia fatto richiesta espressa contestualmente alla comunicazione – nel prescritto termine – di giustificazioni scritte, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive (Cass. n. 6845/2010). Tanto perché dette giustificazioni scritte, per il solo fatto che si accompagnino alla richiesta di audizione, sono ritenute dal lavoratore stesso non esaustive e destinate ad integrarsi con le giustificazioni che lo stesso eventualmente aggiunga o precisi in sede di audizione.

Con tale sentenza, la S.C. ha avuto modo anche di puntualizzare, nel solco di un orientamento ormai pacifico, che la richiesta di audizione deve essere esplicita e formulata in termini univoci, a tutela dell'affidamento del datore di lavoro, non essendo invece idonea a far sorgere il relativo obbligo in capo al datore quella espressa in termini meramente ipotetici ed eventuali, ad esempio attraverso l'uso dell'espressione, dalla Corte ritenuta appunto insufficiente, "mi riservo il diritto di poter parlare/meglio esporre oralmente alla

Direzione Generale" (conf. Cass. n. 12268/2000).

Recentemente l'impostazione testè richiamata ha trovato conferma in una nuova pronuncia del Supremo Collegio con la quale si è ribadito che, una volta che l'espressa richiesta sia stata formulata dal lavoratore, la sua previa audizione costituisce in ogni caso indefettibile presupposto procedurale che legittima l'adozione della sanzione disciplinare, sicché permane sempre l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il lavoratore. "anche se le giustificazioni scritte già fornite da quest'ultimo apparissero di per sé ampie ed esaustive" (Cass. 31 gennaio 2011, n. 2159).

In altri termini, non spetta al datore di lavoro giudicare l'esautività o meno delle giustificazioni rese per iscritto dal lavoratore, ma soltanto al dipendente interessato.

Infine, giova rammentare che anche la circostanza che il lavoratore abbia chiesto l'audizione orale con una garanzia difensiva non consentita (quale, ad esempio, l'assistenza di un legale), non esclude l'obbligo del datore di sentirlo nei limiti e con le garanzie difensive offerte dalla norma di legge (Cass. n. 26023/2009). Essendo espressamente prevista, infatti, dall'art. 7 St. lav. la sola possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale, il lavoratore non può condizionare la propria audizione orale alla presenza anche del suo legale di fiducia; tuttavia, tale pretesa non fa venir meno l'obbligo del datore di lavoro di provvedere comunque alla convocazione del dipendente, con la precisazione che la audizione sarà consentita alla presenza del solo rappresentante dell'associazione sindacale.

Antonio De Simone



Sede legale e stabilimento: Zona ASI - S.S. 16 Km. 684 - 71122 Foggia
Tel. 0881.310663-4 Fax 0881.310665
E-mail: offset@leditrice.it - Part. Iva 03274390719