



Lavoro: licenziamento disciplinare e diritto di difesa

Una recente sentenza della Cassazione offre lo spunto per puntualizzare

Una recente sentenza della Corte di Cassazione offre lo spunto per puntualizzare la particolare procedura del licenziamento disciplinare (Cass. 9 ottobre 2007, n. 21066).

Secondo lo "Statuto dei lavoratori", il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza avere sentito il lavoratore a sua difesa (art. 7, L. n. 300/70).

Dubbi possono, però, sorgere nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia inviato una lettera per contestare gli addebiti mossigli dall'azienda, chiedendo contestualmente un successivo incontro per maggiori precisazioni. Ci si

chiede, cioè, se questa lettera sia sufficiente di per sé ad esplicitare il diritto di difesa previsto dalla norma e, pertanto, a dare all'imprenditore la possibilità di esercitare il provvedimento disciplinare.

La Cassazione ha affermato che, sul piano generale, il datore ha l'onere di "sentire" il lavoratore a sua difesa. Orbene, il termine "sentire" configura un pur succinto "contraddittorio", che consenta al lavoratore, senza strumentali dilatazioni di tempo, di esplicitare compiutamente le proprie ragioni. Sicché, se, da una parte, le giustificazioni scritte sono sufficienti a

considerare esercitato ed esaurito il diritto di difesa del lavoratore, dall'altra, qualora il dipendente chieda di essere sentito personalmente, tale richiesta, se necessaria conseguenza e protrazione della difesa alla risposta scritta, vincola il datore di lavoro.

Il diritto di essere "sentito" presuppone tuttavia – secondo la Cassazione – che la richiesta sia tempestiva (entro 5 giorni dalla contestazione; il termine di 5 giorni dalla contestazione è tuttavia fissato per la presentazione della giustificazione scritta e per l'eventuale richiesta di audizione personale, non per l'effettivo

svolgimento dell'audizione) e che l'audizione abbia non uno scopo dilatorio, bensì una sua necessità di protrarre la difesa scritta attraverso chiarimenti e precisazioni. Nel quadro di questi principi, assume posizione centrale il giudice, il quale ha la funzione di valutare se il lavoratore abbia avuto la possibilità di esercitare adeguatamente il suo diritto, come normativamente previsto, ed in particolare di valutare, considerata la complessità del caso, la necessità del lavoratore, dopo la presentazione di giustificazione scritta, di un'audizione.

Alfonso Tagliamonte