

Licenziamento disciplinare ed audizione del lavoratore (Cass. n. 8845/2012)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

La convocazione in orario lavorativo e nel luogo di lavoro non rientra tra i diritti del lavoratore, purché la convocazione in orari o luoghi diversi non si traduca, per le difficoltà della sua attuazione, in una violazione del diritto di difesa.

Su un piano generale, è da premettere che il datore ha l'onere di "sentire" il lavoratore a sua difesa (art. 7, comma 2, della L. 20 maggio 1970, n. 300). Questo "sentire" è l'aspetto d'un pur succinto "contraddittorio" che consenta al lavoratore, senza strumentali dilatazioni del tempo normativamente previsto, di esprimere compiutamente le proprie ragioni.

Ciò è in genere effettuato attraverso giustificazioni scritte, nelle quali il diritto del lavoratore si esercita e si esaurisce.

Nel rispondere alla contestazione (e pur con qualche difesa), il lavoratore può tuttavia chiedere di essere sentito personalmente. La richiesta, come necessità conseguente alla risposta scritta (e protrazione della difesa attraverso una personale audizione) vincola il datore: il lavoratore ha il diritto di essere "sentito" (in tal senso, Cass. civ., 6 luglio 1999 n. 7006).

Questo diritto presuppone tuttavia che la richiesta sia tempestiva (nei cinque 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.

Questa Corte ha peraltro ritenuto che l'obbligo datoriale di dar seguito alla richiesta del lavoratore sussiste anche ove la richiesta sia formulata dopo la scadenza del termine di 5 giorni dalla contestazione, ove la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge (Cass. civ., 13 gennaio 2005 n. 488). Simmetricamente, è stato ritenuto che il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine suddetto, allorchè il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa, facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive (Cass. civ., 7 maggio 2003 n. 6900).

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 la sussistenza, dopo la presentazione di giustificazione scritta, della necessità di un'audizione (Cass. civ., 23 febbraio 2002 n. 4187; Cass. civ., 16 settembre 2000 n. 12268; Cass. civ., 28 agosto 2000 n. 11279).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/licenziamento-disciplinare-ed-audizione-del-lavoratore-cass-n-88452012/>