



# **ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI**

## **GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL  
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

*N.09 /Settembre 2012(\*)*

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ED OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO DI CONSENTIRE AL LAVORATORE LA CONSULTAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE SU CUI SI POGGIA LA CONTESTAZIONE. NECESSITA'. CONCESSIONE DI SOLO DUE ORE PER LA DISAMINA. VIOLAZIONE DEL DIRITTO ALLA DIFESA. SUSSISTE.**

*(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 15169 del 11 Settembre 2012)*

Ci siamo più volte soffermati, in passato, sul potere disciplinare del datore di lavoro (**art. 2106 c.c.**) e sulla sua attuazione attraverso l'**art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300** (Statuto dei diritti dei lavoratori) contenente le **modalità di contestazione** (*id:* per iscritto), **la necessità dell'obbligo di pubblicità del codice disciplinare** (*id:* principio di legalità), **di ascoltare il lavoratore in sua difesa e di non irrogare sanzioni prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione** (*id:* diritto alla difesa- art. 24 della Costituzione), **sulla determinazione delle sanzioni disciplinari** (*id:* rimprovero, multa, sospensione e licenziamento) e **sugli altri principi a sostegno della procedura quali quello di immediatezza e di immutabilità.**

La violazione di quanto disposto dall'art. 7 della legge 300/70 comporta la nullità del licenziamento.

Questa volta, a beneficio dei Colleghi, vogliamo commentare una pronuncia della Suprema Corte di Cassazione nella quale viene ribadito, *in primis*, il **diritto alla difesa e, poi, la necessità di concessione del tempo necessario al lavoratore per la disamina della documentazione su cui si poggia la contestazione disciplinare e la sanzione espulsiva.**

Ecco il *fatto storico*.

Un impiegato di banca viene sottoposto a procedimento disciplinare relativo a numerose irregolarità che avrebbe commesso nella gestione dell'Agenzia della quale era il Responsabile.

Gli vengono, però, concesse solo due ore per poter consultare la copiosa documentazione dalla quale emergerebbero le sue responsabilità di gestione. Inutili, quindi, le sue rimostranze per il poco tempo concessogli a fronte di "faldoni" di documenti molto consistenti e la sua dichiarazione di non essere in grado, stante il poco tempo a disposizione, di poter consultare la copiosa documentazione contabile ed amministrativa onde potersi dignitosamente e legalmente difendere.

**Al termine della procedura, svoltasi, così come sopra, gli viene irrogato il provvedimento disciplinare del licenziamento.**

Nei primi due gradi di giudizio, anche sulla scorta di una consulenza tecnica, viene confermata la legittimità del licenziamento.

Da qui il ricorso in Cassazione per vizi di motivazione e di interpretazione dell'art. 7 della legge 300/70 con particolare riferimento alla violazione del diritto alla difesa stante le sole due ore concesse per la disamina della documentazione dalla quale era emersa la sua responsabilità di gestione dell'Agenzia dell'istituto di credito.

I Giudici della Suprema Corte di Cassazione, con sentenza **N. 15169 del 11 Settembre 2012**, hanno, invece, accolto il ricorso dell'impiegato avverso il *decisum* dei Giudici di merito.

Gli *Ermellini*, proprio alla luce della corretta interpretazione dell'art. 7 della legge 300/70, di attuazione dell'art. 2106 c.c. – norma in bianco - , hanno affermato, in linea di diritto, che ***la norma di garanzia dello Statuto dei lavoratori (id: art. 7) non obbliga il datore di lavoro a mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione disciplinare, la documentazione su cui essa si basa. Tuttavia, il datore di lavoro è tenuto ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali laddove l'esame degli stessi sia necessario al fine di permettere alla controparte un'adeguata difesa essendo pacifici, nel caso de quo, sia la particolare complessità della contestazione, sia la facoltà, concessa al dipendente e poi negata, di consultare la documentazione che ne costituiva il presupposto.***

*Ergo*, la possibilità di consultazione, **ma solo per due ore**, è stata ritenuta ostativa dalla Corte di Cassazione ad un corretto esercizio da parte del lavoratore del sacro ed inviolabile **diritto alla difesa**.

*Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.*

*Buon Approfondimento*

*Il Presidente*  
*Edmondo Duraccio*

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**