



# **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. 3/MARZO 2010(\*)*

**ARTICOLO 7 DELLA LEGGE 20 MAGGIO 1970 N. 300. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE. DIRITTO ALLA DIFESA NEL TERMINE DEI CINQUE GIORNI DALLA CONTESTAZIONE. SUSSISTE. DIFESA ESAUSTIVA DEL LAVORATORE MA CON RISERVA DI RICHIESTA DI AUDIZIONE. IRRILEVANZA. RICHIESTA PRECISA DI AUDIZIONE QUAND'ANCHE LA DIFESA SCRITTA SIA STATA ESAUSTIVA. NECESSITA'.**

*(Cass. Sez. Lavoro n. 6845 del 22 MARZO 2010)*

Riteniamo importante procedere al commento della pronuncia in epigrafe in quanto **non sussistono precedenti** in tale direzione nell'ambito della S.C. di Cassazione.

In materia di **contestazione di illecito disciplinare e di estrinsecazione del diritto alla difesa entro i cinque giorni dal ricevimento delle relative giustificazioni**, abbiamo sempre saputo, come da giurisprudenza consolidata, che la richiesta di audizione con (o senza) il patrocinio di soggetti (o con il conferimento ad essi del mandato) espressamente individuati dalla norma, **impedisce al datore di lavoro di assumere qualsivoglia decisione in ordine all'illecito contestato in quanto il diritto alla difesa non è stato ancora esercitato dal lavoratore attuandosi solamente con la predetta audizione.**

Ex adverso, la S.C. di Cassazione, sempre in relazione al diritto della difesa, **ha quasi sempre escluso la possibilità di audizione allorquando la richiesta sia pervenuta oltre il termine perentorio dei cinque giorni decorrenti dal ricevimento della contestazione ovvero quando, pur contenuta nella nota contenente le giustificazioni, le stesse siano talmente esaustive dal rendere inutile ed improduttiva ogni successiva audizione.**

Con la pronuncia in esame **tutto cambia quanto meno in relazione a tale ultimo aspetto.**

**E' comunque importante soffermarsi su tutti i passaggi del fatto storico!**

Un dipendente di un Istituto di credito viene raggiunto da una lettera di contestazione, ex art. 7 della legge 300/70, per aver commesso illeciti in relazione a determinate operazioni creditizie.

Si giustifica, per iscritto ed **esaustivamente**, pur concludendo la sua nota con un **"mi riservo il diritto di poter parlare oralmente alla Direzione Generale"**.

Nessuno lo convoca, anzi...gli viene recapitato il provvedimento di licenziamento disciplinare.

Ricorso al Tribunale, quindi, per violazione dell'art. 7 della legge 300/70 (id: in particolare il diritto alla difesa) in quanto il suo datore di lavoro **avrebbe dovuto convocarlo.**

Il Tribunale accoglie il ricorso pronunciandosi sulla violazione dell'art. 7 della legge 300/70: argomentando che il datore di lavoro, **prima di irrogare la sanzione, avrebbe dovuto procedere all'audizione del lavoratore.**

Il datore di lavoro, ovviamente, ricorre in appello.

La Corte di Appello **rimforma la sentenza di primo grado ritenendo che il datore di lavoro non fosse obbligato all'audizione in quanto le difese presentate dal lavoratore per iscritto, entro il termine edittale, fossero ampie ed esaustive.**

Né più, né meno, come da giurisprudenza, fino ad allora, consolidata della S.C. di Corte di Cassazione.

Scontato il ricorso in Cassazione da parte del lavoratore.

La S.C. di Cassazione, **con pronuncia n. 6845 del 22 Marzo 2010, rigetta il ricorso ma con una motivazione (id: principio) nuova che vale la pena, da oggi in avanti, tener presente se si dovessero manifestare, nella nostra operatività quotidiana, fattispecie del genere.**

Il Giudice dell'Interpretazione, pur concordando, infatti, con la Corte di Appello circa la gravità dell'illecito, **ha corretto quella parte di motivazione del Giudice di secondo grado, relativa alla regolarità del procedimento disciplinare con riferimento al diritto alla difesa che si sarebbe, comunque, esercitato con la presentazione, entro il termine edittale, di ampie ed esaustive giustificazioni a nulla rilevando, quindi, la riserva del diritto ad essere inteso di persona dal Datore di lavoro.**

Secondo la S.C. di Cassazione, invece, **anche in presenza di giustificazioni ampie ed esaustive presentate dal lavoratore, a fronte di una contestazione di illecito disciplinare, non si è attuato del tutto il diritto alla difesa (art. 7 della legge 300/70) se il datore di lavoro non ha dato corso all'audizione che, però, sia contenuta come richiesta in termini univoci nella nota di giustificazione.**

In altri termini, la S.C. di Cassazione ha rigettato il ricorso **non perché le giustificazioni fossero, di per sé, ampie ed esaustive ed idonee, dunque, a rendere inutile l'audizione quanto perché la frase "mi riservo il diritto di poter parlare oralmente alla Direzione Generale" non aveva un significato di richiesta univoca e circostanziata (id: una sorta di diritto potestativo).**

Sorte diversa avrebbe avuto, infatti, il ricorso se il lavoratore avesse scritto "**chiedo di poter giustificare ulteriormente ed oralmente quanto addebitatomi innanzi alla Direzione Generale donde resto in attesa di idonea convocazione**".

E ciò a prescindere, come ha statuito la S.C. di Cassazione, dalla circostanza che la giustificazione presentata sia stata od apparisse ampia, esaustiva e, quindi, non suscettibile di ulteriori difese.

C'è quindi, in atto un nuovo principio in materia di art. 7 della legge 300/70 e di diritto alla difesa: **ancorché la giustificazione sia ampia ed esaustiva, sussiste sempre l'obbligo del datore di lavoro all'audizione se questa sia stata chiesta in modo univoco e circostanziato.**

Così, infatti, si esprime la S.C. nella sentenza in commento: "**La tempestiva presentazione, da parte del lavoratore incolpato, di giustificazioni scritte non "consuma" l'esercizio del diritto di difesa allorché vi sia la richiesta di audizione del lavoratore medesimo, sicché permane l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente prima di irrogare la sanzione disciplinare; obbligo questo che permane in ogni caso, in presenza di espressa richiesta di audizione, anche se le giustificazioni scritte apparissero già di per sé ampie ed esaustive**".

In relazione, poi, alla richiesta del lavoratore, la S.C. aggiunge: "**Nondimeno, il decisum della Corte d'Appello è, nella specie, corretto perché risulta testualmente dalla stessa sentenza impugnata - ed è pacifico tra le parti - che il ricorrente, nel fornire le giustificazioni scritte alla prima lettera di contestazione degli addebiti, ebbe solo ad aggiungere: "mi riservo il diritto di poter parlare oralmente alla Direzione Generale"**".

Ergo, per la S.C. di Cassazione, il lavoratore si era **solamente riservato** il diritto di esercitare la facoltà di richiedere l'audizione **ma, di fatto, non l'aveva richiesta** esternando una volontà, in tal senso, in termini univoci.

*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.**