

DIRITTO DEL LAVORO

Il diritto di accesso del lavoratore al fascicolo disciplinare può essere negato dal datore di lavoro se la contestazione è dettagliata

di **Elisa Pirrotta**

Cass. civ. sez. lav., 27 giugno 2017, n. 15966

Licenziamento disciplinare – diritto di accesso fascicolo disciplinare – diniego – lesione del diritto di difesa del lavoratore – non sussiste se nella contestazione sono descritte in modo dettagliato le condotte ascritte

CASO

La Corte di Cassazione con sentenza del 27 giugno 2017, n. 15966, dopo aver escluso che esista in capo al datore di lavoro l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, ha sancito che tale obbligo sussista invece laddove l'esame dei documenti sia necessario al fine di permettere un'adeguata difesa del lavoratore, e ciò in ossequio ai principi generali di correttezza e buona fede.

La vicenda che ha dato origine alla pronuncia aveva ad oggetto l'impugnazione del licenziamento intimato al lavoratore sulla base del fatto che questi, abusando della mansione specifica di piazzista, si fosse appropriato di merce mediante falsa indicazione dei "resi". L'appropriazione indebita della merce era emersa dalla documentazione aziendale, ossia dal confronto delle stampe dei resi, delle risultanze del palmare dato in dotazione al lavoratore, e delle fatture. La consultazione di tali documenti era stata negata dal datore di lavoro al lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare; mentre si era reso disponibile all'esibizione degli stessi sin dall'instaurazione del giudizio. Il ricorrente a fronte di ciò aveva lamentato la lesione del proprio diritto di difesa per aver dovuto subire un procedimento disciplinare "al buio".

Tra le questioni poste dal ricorrente alla base dei motivi di ricorso per Cassazione vi è, dunque, anche quella relativa alla asserita violazione del diritto di difesa del lavoratore per diniego di consultazione dei documenti.

La Corte di Cassazione ha respinto le doglianze del lavoratore sulla base del fatto che il datore di lavoro aveva descritto in modo dettagliato le condotte ascritte al lavoratore e aveva altresì fatto riferimento ad un prospetto analitico degli ammanchi riscontrati sino al momento della

contestazione, con la conseguenza che nessuna lesione del diritto di difesa poteva ritenersi in concreto realizzata. Peraltro la Corte ha anche sottolineato che il diritto di ottenere l'esibizione della documentazione in possesso del datore di lavoro doveva ritenersi subordinato, oltre che alla mancanza di una contestazione disciplinare sufficientemente specifica, anche alla mancata prospettazione, da parte del lavoratore, dell'esistenza di discordanze tra quanto rilevato nella contestazione e le risultanze documentali.

La Corte con tale pronuncia si è posta nel solco di un precedente orientamento per il quale il datore di lavoro è tenuto <<*ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa*>>, conseguentemente in tale ipotesi il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo avrà l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria alla difesa (Cass. 13 marzo 2013, n. 6337; Cass. 28 novembre 2010, n. 23304).

Altra più recente sentenza aveva escluso l'esistenza di un diritto del lavoratore all'esibizione del fascicolo disciplinare detenuto dal datore di lavoro, poiché il rispetto del diritto di difesa del lavoratore doveva ritenersi garantito dalla conoscenza che il dipendente abbia dell'addebito attraverso la contestazione disciplinare (Cass. 11 luglio 2016, n. 14093).

Infatti, la contestazione dell'addebito ha proprio lo scopo di fornire al lavoratore la possibilità di difendersi e, pertanto, a fronte di una contestazione specifica, ossia quando sia possibile individuare nella sua materialità il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato la sussistenza di infrazioni disciplinari, il diritto di difesa del lavoratore deve ritenersi pienamente soddisfatto, e dunque non dovuta l'esibizione della documentazione disciplinare datoriale.

Tale è, del resto, la funzione che il Legislatore ha voluto attribuire all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito.

Ovviamente la contestazione disciplinare – come detto - dovrà essere precisa e puntuale sì da mettere il dipendente nelle condizioni di poter esercitare validamente il proprio diritto di difesa nelle forme previste dall'art. 7, l. n. 300/1970, ossia che sia messo nella condizione di sapere, concretamente, di cosa è incolpato.

Preme ribadire che, fermo quanto detto in merito all'assenza di un obbligo espresso, e ferma la sufficienza di una contestazione specifica e dettagliata, la Corte di Cassazione ha ritenuto sussistente l'obbligo del datore di lavoro di esibire la documentazione aziendale posta a fondamento della contestazione disciplinare ogni qual volta il lavoratore evidenzia discordanze tra tale documentazione e quanto addebitato nella contestazione non sufficientemente dettagliata, sicché l'esibizione si renda necessaria al fine di garantire un'adeguata difesa del lavoratore, in ossequio ai principi di correttezza e buona fede.



Master di specializzazione

DIRITTO DEL LAVORO

Scopri le sedi in programmazione >