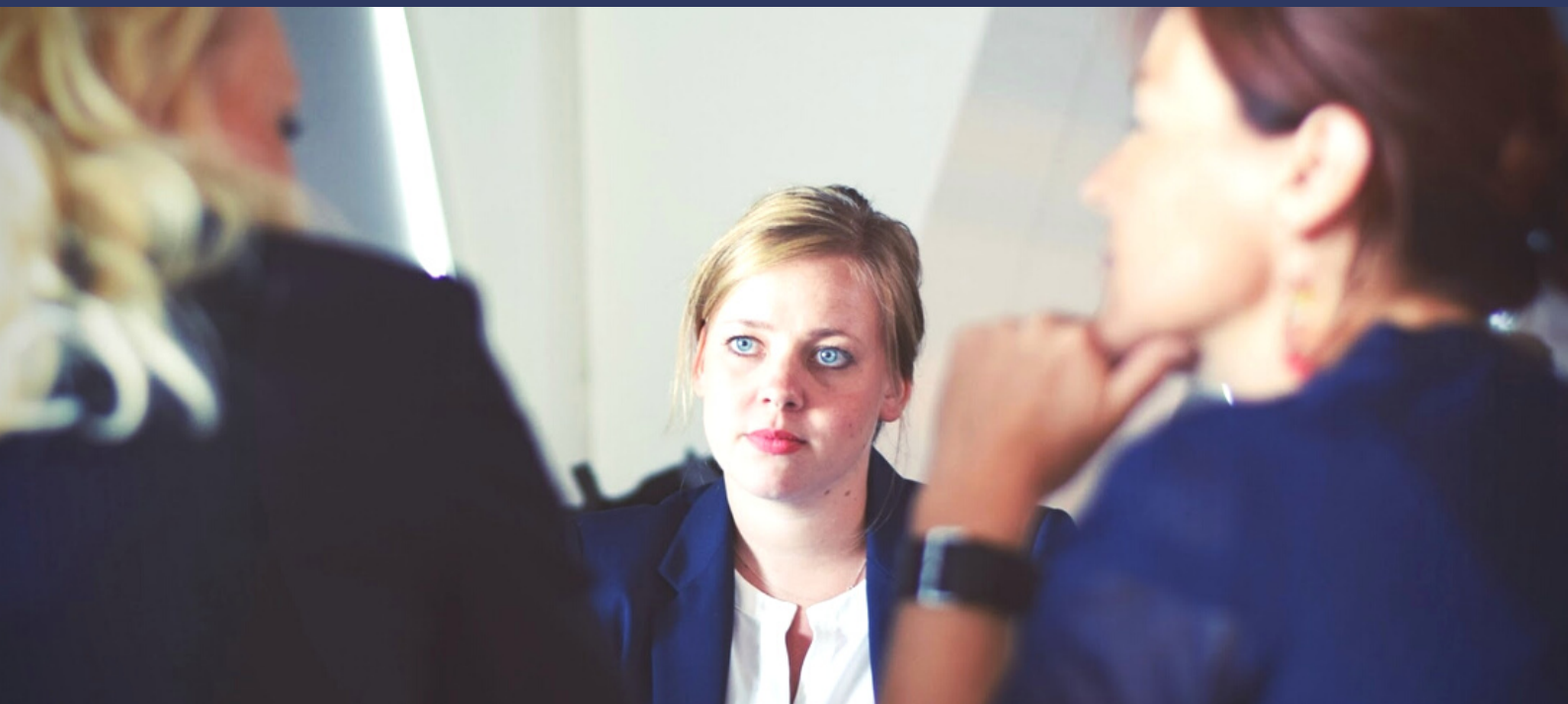


Il diritto di audizione orale del lavoratore nel procedimento disciplinare.

LAVORO - FAMIGLIA - IMPRESA



a cura dell'avv. Selvaggia Trucchi.

Secondo il comma 2 dell'art. 7 della legge 300/1970, il datore di lavoro, per adottare un valido provvedimento disciplinare nei confronti di un dipendente, è tenuto, non solo a contestargli per iscritto l'addebito, ma anche ad ascoltarlo oralmente a sua difesa **ove il lavoratore incolpato ne faccia espressa richiesta**.

Secondo il successivo comma 3, in sede di audizione orale, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'audizione orale, con l'assistenza o meno di un rappresentante sindacale, costituisce un **diritto fondamentale del lavoratore**, in quanto espressione e diretta derivazione del suo diritto di difesa.

Sicché, ove il dipendente chieda di essere ascoltato oralmente ed il datore non adempia al relativo obbligo, la sanzione irrogata potrà essere annullata.

L'inderogabilità dell'obbligo di audizione orale ne impone il rispetto da parte del datore di lavoro anche ove il dipendente abbia già rassegnato per iscritto le sue giustificazioni senza chiedere in detta sede di essere ascoltato anche oralmente.

Al datore di lavoro è precluso, infatti, ogni sindacato in ordine alla necessità, o opportunità, della richiesta integrazione difensiva, considerato che la relativa valutazione è rimessa e demandata in via esclusiva al lavoratore.

In particolare, secondo il più recente indirizzo giurisprudenziale, al lavoratore deve essere riconosciuta la possibilità di piena esplicazione del diritto di difesa e, quindi, anche la possibilità, dopo avere presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, di maturare "un ripensamento" circa la maggiore adeguatezza difensiva della rappresentazione (anche) orale degli elementi di discolta (Corte di Cassazione n. 19846/2020).

Pertanto, se il lavoratore lo richiede espressamente, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente in sua difesa in quanto le discolpe fornite per iscritto consumano il suo diritto di difesa solo quando dalla dichiarazione scritta emerge la rinuncia ad essere sentito o quando la richiesta appaia ambigua o priva di univocità (Corte di Cassazione n. 16421/2019).

Il diritto alla audizione orale anche successivamente alle giustificazioni scritte non si pone in contrasto con il comma 4 dell'art. 7 cit., secondo cui "i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa", e ciò in quanto il decorso del termine indicato non determina la decadenza dalla facoltà, per il lavoratore, di chiedere l'audizione orale a sua difesa.

Inoltre, ove il dipendente chieda tempestivamente il **differimento dell'audizione orale** richiesta a causa di un sopravvenuto motivo di salute (comprovato da idonea certificazione medica), il datore di lavoro deve necessariamente rinviare l'audizione alla cessazione dello stato di malattia del lavoratore.

Deve conclusivamente ritenersi che la previa audizione orale del lavoratore, ove richiesta in modo espresso da quest'ultimo, rappresenti un **imprescindibile presupposto procedurale**, che non può essere omesso dal datore di lavoro, se non inficiando la validità sia dell'intera procedura disciplinare avviata che del provvedimento che eventualmente ne consegue.