

# ***Procedimento disciplinare e consultazione della documentazione di addebito***

*La Corte di Cassazione con la sentenza n. 23408 del 6 ottobre 2017, in tema di licenziamento disciplinare, ha affermato che non esiste alcun obbligo per il datore di lavoro di mostrare al dipendente la documentazione sulla quale poggiano gli addebiti contestati. Nel contempo ha però anche sottolineato che al lavoratore è riconosciuto il diritto alla consultazione dei documenti aziendali su cui si fonda la contestazione datoriale, nel caso in cui risultino necessari alla predisposizione di un'adeguata difesa.*

*L'eccezione è rappresentata dalla circostanza che il diretto interessato l'abbia, preventivamente, richiesto e il datore, sulla base dei principi di correttezza e buona fede che devono sempre essere seguiti, li abbia forniti.*

.....

La Suprema Corte, ha chiarito che, nonostante il datore di lavoro durante il procedimento disciplinare non sia tenuto a consegnare spontaneamente al dipendente incolpato la documentazione riguardante gli addebiti nei suoi confronti (art. 7 della Legge n. 300/1970), lo stesso lavoratore può poi ottenerli nel corso del giudizio di impugnazione grazie all'ordine di esibizione del giudice. Tuttavia, anche se non sussiste un obbligo, l'azienda, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, è tenuta a garantire almeno la consultazione delle carte durante il procedimento, quando le stesse siano indispensabili per apprestare le controdeduzioni.

## ***Il fatto***

Il caso trae origine dalla sentenza con cui la corte di appello rigettava il ricorso contro la pronuncia del giudice di prime cure, mediante la quale era stata respinta la domanda di un lavoratore volta ad invalidare il licenziamento a costui intimato previa contestazione disciplinare da parte della società datrice di lavoro, avente ad oggetto attività di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente insieme alla moglie. Il lavoratore aveva infatti portato avanti una parallela attività di commercializzazione dei prodotti della società, tramite la moglie, a prezzi inferiori e con utilizzo della stessa rete di agenti da lui coordinati, la qual cosa era stata scoperta dal datore di lavoro dalla lettura di alcune mail sull'account di posta elettronica aziendale assegnata al lavoratore

Secondo la corte distrettuale la contestazione conteneva una descrizione delle condotte addebitate idonea alla comprensione dei fatti da parte del destinatario e all'esercizio del diritto di difesa. Esse risultavano infatti menzionate con indicazione del contenuto, dei prodotti che ne costituivano l'oggetto, nonché delle generalità dei soggetti coinvolti e non poteva attribuirsi alcuna rilevanza alla mancata ostensione, da parte della società, della documentazione.

In motivazione il giudice del merito spiegava in fatti che l'onere di specifica contestazione di addebiti se da un lato imponeva al datore di lavoro disporre in modo dettagliato e comprensibile i fatti oggetto di procedimento disciplinare, d'altro canto non obbligava alle esibizione, nel corso dello stesso, degli elementi di prova in base ai quali essi erano pervenuti a sua conoscenza.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando , per quanto qui di interesse, che andava affermato in diritto, ex art. 7 della L. n. 300/70, che la contestazione disciplinare in sede di audizione deve consentire al lavoratore di venire a conoscenza degli addebiti, di visionare tutti documenti comprovanti le sue responsabilità e di poter dunque argomentare compiutamente a sua difesa, non potendo essere riservata solo al giudizio la produzione documentale a sostegno delle ragioni di parte datoriale. Parimenti, andava fornita la prova dell'effettiva messa a disposizione del lavoratore degli atti e documenti contestatigli. Infine, doveva essere fornita la prova che gli atti e i documenti siano stati legittimamente acquisiti, e non già captati fraudolentemente.

### ***La decisione***

Il ricorso veniva respinto.

Nelle motivazioni, la Suprema Corte definiva condivisibile il principio già affermato dalla propria precedente giurisprudenza, secondo cui l'art. 7 della legge n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa, ricordando.

Allo stesso riguardo, ricordavano altresì i Giudici di legittimità che il datore di lavoro è però tenuto, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ad offrire in consultazione i documenti aziendali all'incolpato che ne faccia richiesta, laddove l'esame degli stessi sia necessario per predisporre un'adeguata difesa. Tuttavia, per poter

ingenerare l'obbligo di esibizione, la richiesta del lavoratore deve essere qualificata, nel senso che l'accesso alla documentazione deve risultare necessario per consentire al dipendente di rendere le proprie giustificazioni in modo adeguato.

Sulla scorta di quanto sopra, gli Ermellini concludevano quindi che l'omessa esibizione al lavoratore dei documenti sui quali si sorreggeva la contestazione disciplinare non inficiava la validità del provvedimento sanzionatorio, proprio perché il lavoratore non ne aveva fatto preventiva richiesta.

### ***In definitiva***

La sentenza offre la risposta al quesito se il lavoratore dipendente in caso di contestazione del datore, possa o meno vedere gli archivi interni e, quindi, la documentazione aziendale.

Malgrado la decisione della Corte Suprema, che ha dato torto al lavoratore, la pronuncia qui in commento è interessante, in quanto, oltre a ricordarci che nell'ambito del procedimento disciplinare avviato dal datore di lavoro a fronte di ritenute inadempienze ai doveri fondamentali del rapporto di lavoro non è previsto l'obbligo da parte di quest'ultimo di mettere a disposizione del dipendente la documentazione aziendale sulla quale è fondata la contestazione degli addebiti, precisa che solo nel caso in cui il lavoratore abbia espresso la volontà di poter consultare la documentazione, acquisita dall'impresa per suffragare gli addebiti contestati sul piano disciplinare, il datore di lavoro è tenuto a metterla a disposizione del dipendente in virtù dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro e che, aggiungono i Giudici, tuttavia la richiesta deve avere un certo fondamento (viene infatti definita "qualificata"), nel senso che l'accesso alla documentazione deve essere assolutamente adeguato e assolutamente necessario per rendere le giustificazioni.

Quindi, il dipendente deve opportunamente ricordarsi di fare la specifica e tempestiva richiesta di vedere gli archivi interni dell'azienda nel corso del procedimento disciplinare, perché se non lo fa e comunque prende una posizione sulle contestazioni mossegli dal datore, poi non può portare a suo pro l'assenza di trasparenza.