

**NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE L'INCOLPATO HA DIRITTO DI PRENDERE VISIONE
DELLA DOCUMENTAZIONE SU CUI SI FONDA L'ADDEBITO**

- Se ciò sia necessario per un'adeguata difesa (Cassazione Sezione Lavoro n. 6337 del 13 marzo 2013, Pres. Lamorgese, Rel. Balestrieri).

Mario D., dipendente della Spa Trenitalia con qualifica di quadro, è stato sottoposto a procedimento disciplinare con una lettera di oltre dieci pagine recante addebiti riferiti a varie decine di atti e comportamenti asseritamente emersi nel corso di un'ispezione.

Egli ha contestato gli addebiti chiedendo l'accesso alla documentazione in possesso dell'azienda. La Trenitalia s.p.a. non ha accolto la richiesta di accesso ed ha licenziato il lavoratore.

Il Tribunale di Genova ha annullato il licenziamento.

La decisione è stata confermata, in grado di appello, dalla Corte genovese.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte di Genova per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 6337 del 13 marzo 2013, Pres. Lamorgese, Rel. Balestrieri) ha rigettato il ricorso.

Seppure l'art. 7 della legge n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, un obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione disciplinare, la documentazione su cui essa si basa - ha affermato la Corte - il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, 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, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto; nella specie risulta pacifica la particolare complessità della contestazione, contenuta in oltre dieci pagine e riferita a molte decine di atti e comportamenti intesi irregolari, sicché la richiesta di accesso ai documenti ed ai luoghi formulata dal dipendente in sede di giustificazioni non poteva essere disattesa.