

NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE L'AUDIZIONE E' INDISPENSABILE

In base all'art. 7 St. Lavoratori

(Cassazione Sezione Lavoro n. 11895 del 12 maggio 2017, Pres. Napoletano, Rel. Lorito).

Il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato il quale, ancorché abbia inviato una compiuta difesa scritta, ne abbia fatto espressa richiesta **(vedi Cass. 26/10/2010 n. 21899)**, allorquando tale volontà sia comunicata in termini univoci.

La giurisprudenza della Suprema Corte ha, infatti, più volte affermato che questa specifica garanzia (la previa audizione a difesa), una volta che l'espressa richiesta sia stata formulata dal lavoratore, costituisce in ogni caso indefettibile presupposto procedurale che legittima l'adozione della sanzione disciplinare anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, contestualmente alla richiesta di audizione a difesa, abbia comunicato al datore di lavoro giustificazioni scritte; le quali per il solo fatto che si accompagnino alla richiesta di audizione, sono ritenute dal lavoratore stesso non esaustive e destinate ad integrarsi con le giustificazioni che il lavoratore stesso eventualmente aggiunga o precisi in sede di audizione.

Deve quindi ribadirsi, come principio di diritto, che il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, **non può omettere l'audizione** del lavoratore incolpato ove quest'ultimo, **ne abbia fatto richiesta** espressa contestualmente alla comunicazione, nel termine di cui alla **L. n.300 del 1970, art.7, comma 5, di giustificazioni scritte**, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive.

(vedi in motivazione, Cass. 22/3/2010 n. 6845)

(vedi Cass. 26/10/2010 n. 21899),