

LEGALE

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 23408 del 6 ottobre 2017

AL LAVORATORE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE SPETTA LA CONSULTAZIONE DI TUTTI I DOCUMENTI UTILI ALLA SUA DIFESA

La Corte di Cassazione, con la sentenza in esame ha nuovamente sancito il principio per cui al lavoratore dipendente, sottoposto ad un procedimento disciplinare, qualora dalla contestazione notificatagli non risultino in modo inequivocabile tutte le circostanze e gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti a lui imputati, si da consentirgli la predisposizione di un'ideale difesa, dovrà essere riconosciuto il diritto d'accesso e di consultazione alla documentazione a ciò necessaria. Pur condividendo l'orientamento, ben radicato in giurisprudenza, secondo cui la Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") non preveda esplicitamente nell'ambito del procedimento disciplinare l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del dipendente la documentazione relativa ai fatti contestati, i giudici della Suprema Corte, nel riconoscere che tale diritto non possa essere negato in

un'eventuale fase giudiziale, evidenziano la necessità di stemperare tale assunto. Sebbene, infatti, non sussista l'obbligo del datore di lavoro di mettere spontaneamente a disposizione del lavoratore i documenti su cui si basa la contestazione mossa nei suoi confronti, la Corte ha ben chiarito come, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, l'imprenditore sarà tenuto ad offrire la consultazione dei documenti aziendali all'incolpato che ne faccia richiesta, laddove tale esame si renda necessario per predisporre un'adeguata difesa. Per il riconoscimento del diritto in argomento sarà pertanto essenziale la contestuale sussistenza di due ben precise circostanze: l'indispensabilità **della disamina** dei documenti a fini difensivi ed un'esplicita richiesta in tal senso da parte del lavoratore.

Corte di Cassazione – VI Sezione civile

Ordinanza n. 2466 del 31 gennaio 2018

NON CONSENTITO AL DATORE DI LAVORO DECURTARE DALLE FERIE SPETTANTI AL LAVORATORE I GIORNI DI PERMESSO FRUITI PER L'ASSISTENZA AL FAMILIARE DISABILE

La Corte di Cassazione, con provvedimento del 31 Gennaio u.s., ha rigettato le istanze proposte contro una sentenza con cui la Corte d'Appello di Roma aveva confermato la decisione del giudice di primo grado circa l'impossibilità di decurtazione, da parte del datore di lavoro, delle ferie spettanti al dipendente a fronte di permessi fruiti ai sensi della Legge n. 104 del 5 Febbraio 1992. La Suprema Corte ha, infatti, ritenuto la decisione dei giudici d'Appello conforme alla consolidata propria giurisprudenza circa la computabilità dei permessi di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/92, sancendone la limitazione unicamente

nei casi in cui possano effettivamente cumularsi con i congedi parentali ordinari e con i congedi per malattia del figlio. La decisione, puntualizzano i giudici di legittimità, si pone del resto in perfetta sintonia con il rilievo costituzionale del diritto alle ferie vantato dal lavoratore e con gli obiettivi di tutela e protezione riconosciuti ai disabili dalla Legge n. 104. I permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, osserva ancora la Corte, ben s'inseriscono nell'ambito normativo predisposto per il sostegno e la protezione non solo dei disabili, ma anche, e forse soprattutto, delle loro famiglie.