

“La difesa del lavoratore nel procedimento disciplinare pur non ritenuta “tecnica” ben può essere espletata da un avvocato

L’AUDIZIONE DEL LAVORATORE INCOLPATO E IL DIRITTO DI DIFESA

*di Antonio BELSITO**

Sommario: 1. Introduzione. 2. La richiesta di audizione. 3. L’assistenza del lavoratore incolpato. 4. Procedimento disciplinare: l’audizione dell’incolpato nel pubblico impiego. 5. La redazione del verbale di audizione. 6. Acquisizione dei documenti del procedimento disciplinare nel pubblico impiego. 7. I documenti del procedimento disciplinare nel settore privato. 8. Conclusioni.

1. Introduzione

Può essere assistito da un avvocato il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare al quale deve essere garantito il diritto alla difesa?

Secondo un principio della giurisprudenza di legittimità non sarebbe necessario poiché trattasi di una difesa non tecnica e quindi è sufficiente quale difensore del lavoratore il rappresentante sindacale.

Già, ma se il lavoratore vuole essere assistito da un legale?

La lettera di giustificazioni può essere anche sottoscritta dall’avvocato, opportunamente controfirmata dal lavoratore.

Ci sono procedimenti disciplinari abbastanza complessi ove dichiarazioni inesatte potrebbero compromettere l’esito del procedimento e le eventuali impugnazioni della sanzione.

Vi sono orientamenti discordanti. Si cercherà quindi in questo scritto di approfondire la questione. Inoltre, sempre in tema di difesa del lavoratore, il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l’audizione del lavoratore incolpato che, nel termine di cui all’art. 7, comma 5, st. lav., ne abbia fatto espressa ed inequivocabile richiesta contestualmente alla comunicazione di giustificazioni scritte, anche se queste appaiano di per sé ampie ed esaustive, approfondendo questa importante fase del procedimento disciplinare.

* Avvocato giuslavorista.

Ma quali sono le differenze tra l'interrogatorio del pubblico dipendente incolpato e l'audizione del lavoratore delle aziende private sottoposto a procedimento disciplinare?

2. La richiesta di audizione

Al lavoratore nei confronti del quale è stato avviato un procedimento disciplinare - previa comunicazione della relativa contestazione - deve essere riconosciuta la garanzia dell'esercizio del diritto di difesa, costituzionalmente garantita ed espressamente tutelata anche dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori voluto proprio per consentire al lavoratore di esercitare il proprio diritto di difesa, prima dell'adozione di una sanzione disciplinare a suo carico.

Prima del 1970 infatti si teneva conto di quanto disposto soltanto dall'art. 2106 del codice civile. Per cui, in assenza di altre disposizioni, il datore di lavoro accertava e sanzionava automaticamente la mancanza del lavoratore.

Tale difesa è esercitata *“nella forma ritenuta più opportuna”*, ovvero il lavoratore può rappresentare circostanze secondo una sua impostazione, anche non corrispondente al vero, ritenendo di tutelare le proprie ragioni.¹

Il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore

incolpato che, nel termine di cui all'art. 7, comma 5, st. lav., ne abbia fatto espressa ed inequivocabile richiesta contestualmente alla comunicazione di giustificazioni scritte, anche se queste appaiano di per sé ampie ed esaustive.²

Ne consegue che il comportamento posto in essere e le dichiarazioni rese dal dipendente a propria difesa non possono essere oggetto di un ulteriore procedimento disciplinare, salvo che non emergano fatti nuovi o non ne derivino gratuite offese ad altri o allo stesso datore di lavoro.

Se il lavoratore chiede di essere ascoltato, il datore di lavoro ha l'obbligo di sentirlo, ma non può convocarlo di propria iniziativa per chiedergli giustificazioni.³ Pertanto il datore di lavoro che intenda adottare un provvedimento disciplinare non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo ne abbia fatto espressa richiesta,⁴ nel termine di cui al comma 5 dell'art. 7 l. n. 300/1970, contestualmente alle giustificazioni scritte, seppur queste siano state ampie e potenzialmente esaustive.⁵

Essendo un atto unilaterale recettizio, la richiesta di audizione avanzata dal lavoratore nell'ambito dell'esercizio del suo diritto di difesa, è soggetta alla disciplina di cui agli artt. 1334 e 1335 cod. civ., e, pertanto, produce effetto nel momento in cui viene a conoscenza della persona alla quale è destinata, reputandosi conosciuta nel

¹ Cass., 18 dicembre 1986 n. 7724 conforme a Cass., 1 ottobre 1982 n. 504 secondo cui seppur le giustificazioni presentate possano non essere propriamente veritiere, il dipendente non correrà il rischio di un nuovo provvedimento.

² Cass. civ. Sez. lav., 09 gennaio 2017 n. 204

³ Cass. civ. Sez. lav., 31 gennaio 2011 n. 2159 ; in dottrina P. STERN, *Licenziamenti, articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli, Rimini, 2013.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 26 ottobre 2010 n. 21899: *“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; tuttavia, tale volontà deve essere comunicata in termini univoci, a tutela dell'affidamento del datore di lavoro”.

⁵ Cass. civ. Sez. lav., 22 marzo 2010 n. 6845 in *Mass. Gius. civ.*, 2010, 3; in dottrina M.T. GOFFREDO - V. MELECA, *Controlli sul lavoratore e potere disciplinare in azienda*, Giuffrè, Milano, 2011, 91.

momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario.⁶

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori impone, pertanto, al datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale ove quest'ultimo abbia manifestato tempestivamente (entro il quinto giorno dalla ricezione della contestazione) la volontà di essere sentito di persona. Tuttavia, nel caso in cui non abbia luogo l'audizione a causa di un impedimento del dipendente incolpato che l'abbia espressamente richiesta, il conseguente ritardo dell'intimazione del licenziamento disciplinare non inficia quest'ultimo come carente del requisito della tempestività.⁷

Ed ancora, secondo la giurisprudenza di legittimità in tema di sanzioni disciplinari, non è necessario che la contestazione dell'addebito contenga un termine al lavoratore per esporre le proprie difese o la fissazione di un'audizione a difesa, in quanto il disposto di cui all'art. 7, comma 2, l. n. 300/1970 (secondo il quale, si ricorda, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa) va interpretato nel senso che, solo ove il dipendente lo richieda espressamente e in termini univoci, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente, salva in ogni caso la facoltà del lavoratore di inoltrare per iscritto le proprie difese.⁸

Si discute se il datore di lavoro debba ascoltare personalmente il lavoratore o possa delegare suoi collaboratori. In effetti è possibile delegare (meglio se per

iscritto) un dipendente dell'azienda con funzioni dirigenziali o anche istituire stabilmente un apposito ufficio o collegio di disciplina comunicato preventivamente alle OO.SS. dei lavoratori, (un pò come avviene nel pubblico impiego).

3. L'assistenza del lavoratore incolpato

Nel corso dell'audizione il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale e far pervenire giustificazioni per iscritto, anche se intenda esporre oralmente le proprie ragioni, non precludendo le giustificazioni scritte il ricorso all'audizione orale.⁹

E' vero che non trattasi di una vera e propria cd. "difesa tecnica", ma se il lavoratore possa farsi assistere da un avvocato è oggetto di discussione in dottrina, ritenendo la giurisprudenza di legittimità che il diritto del medesimo di farsi assistere da un rappresentante sindacale esaurisca la tutela di legge, non contenendo l'art. 7 l. n. 300/1970 alcun riferimento alla difesa cd. tecnica che può essere riconosciuta in base a valutazione discrezionale del datore di lavoro.¹⁰

La sentenza ora citata (Cass. n. 9305/2017) giustificerebbe il rifiuto opposto dal datore di lavoro alla richiesta di un proprio dipendente di farsi assistere da un legale per rendere le proprie giustificazioni orali nel corso del procedimento disciplinare. Tanto perché anche secondo la Corte l'articolo 7 l. 300/70 "non menziona la possibile

⁶ Cass. civ. Sez. lav., 19 novembre 1996 n. 10106.

⁷ Cass. civ. Sez. lav., 04 aprile 2006 n. 7848 in Foro it., 2006, 2029. In dottrina G. PELLACANI - M.L. GALANTINO, *Licenziamenti. Forma e procedura*, Giuffrè, Milano, 2011, 106.

⁸ Cass. civ. Sez. lav., 19/06/2019 n. 16421

⁹ Cass. civ., Sez. lav., 12 maggio 2017 n. 11895 secondo cui l'audizione orale, da intendersi quale "indefettibile presupposto procedurale" deve

essere garantita anche nel caso di giustificazioni scritte ampie e potenzialmente esaustive, poichè è proprio la richiesta del lavoratore a dimostrare che egli stesso non ritiene quanto scritto sufficientemente approfondito.

¹⁰ Cass. civ. Sez. lav., 11 aprile 2017 n. 9305; conforme a Cass. civ. Sez. lav., 15 marzo 2016 n. 5057.

presenza di un avvocato, dacchè ne discende che, senza il consenso del proprio datore di lavoro, il professionista in esame non può affiancare il lavoratore”.

Quanto innanzi non vieterebbe migliori difese se autorizzate: dice che nei procedimenti disciplinari può bastare la difesa del rappresentante sindacale, senza vietare la difesa con un legale.

Non si può condividere affatto l'orientamento restrittivo fornito dalla Suprema Corte della citata sentenza poiché, se così fosse, ci si troverebbe di fronte ad un'aperta violazione del principio di difesa garantito dalla Costituzione all'articolo 24.

Né il legislatore del 1970 ha avuto intenzione di limitare il diritto di difesa del lavoratore, anzi ha inteso estenderlo all'intervento di un rappresentante sindacale.

A parere di chi scrive, il diritto di difesa costituzionalmente garantito per le controversie giudiziarie, (art. 24 Cost.) può ben essere esteso a tutto il contenzioso stragiudiziale e sarebbe a dir poco illogico e fuorviante ipotizzare che il lavoratore possa essere difeso *“soltanto”* da rappresentanti sindacali, poiché l'aberrante e restrittiva interpretazione finirebbe per riconoscere competenze specifiche spettanti all'avvocato in favore di persone non abilitate all'esercizio della professione che, peraltro, non avendo adeguate competenze involontariamente, potrebbero compromettere irrimediabilmente la difesa del lavoratore.

D'altronde, l'articolo 7 dello Statuto ha espressamente previsto che la parte possa farsi assistere da un rappresentante sindacale non certo intendendo inibire la difesa tramite un legale, ma verosimilmente considerando ultronea la espressa previsione dell'assistenza di un difensore abilitato alla professione.

A ciò aggiungasi che spesso i procedimenti disciplinari vengono promossi con contestazioni alquanto articolate e complesse le cui difese dell'incolpato potrebbero poi pregiudicare irrimediabilmente la cd. *“difesa tecnica”*.

Il diritto di assistenza, infatti, non può essere limitato solo al rappresentante sindacale ma, a maggior ragione, è certamente - secondo i principi della nostra Costituzione - esteso anche all'avvocato. Insomma la garanzia dell'assistenza legale non necessita di alcuna ulteriore legge; in questo caso è stato consentito di espletare attività di assistenza anche al rappresentante sindacale.

Non si può, pertanto, negare al lavoratore il diritto di farsi assistere per un procedimento disciplinare a suo carico anche o solamente da un avvocato non essendoci tra l'altro alcuna disposizione che vieti tale assistenza.

4. Procedimento disciplinare: l'audizione dell'incolpato nel pubblico impiego

Secondo l'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego) quando vengono contestate infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, entro 10 giorni, i fatti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Ferma l'immutabilità della contestazione disciplinare, il datore di lavoro può richiedere, nel corso del giudizio l'acquisizione di prove che non

siano emerse nel corso del procedimento disciplinare.¹¹

Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del citato T.U. il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.¹²

L'art. 13 co. 1 del d.lgs. 25/05/2017 n. 75 ha riscritto i seguenti commi (4 e 5) dell'art. 55-bis d.lgs. 165/2001, riguardanti la celebrazione del procedimento disciplinare nel pubblico impiego.

Qui di seguito si riporta dettagliatamente il testo così riformato: *“L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e **convoca l'interessato**, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente **può farsi assistere da un procuratore** ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato”*.¹³

Si fa rilevare che a differenza del procedimento disciplinare nel privato, per i pubblici dipendenti è previsto un vero e proprio interrogatorio disposto dal datore di lavoro o da chi ne è delegato.

Questa norma assicura che il lavoratore può farsi assistere da un procuratore oppure dal rappresentante sindacale, superando quindi la questione insorta per il procedimento disciplinare nel settore privato.

Nel pieno rispetto del contraddittorio, alla contestazione segue l'audizione del lavoratore pubblico dipendente, che deve essere necessariamente convocato dal titolare dell'azione disciplinare.¹⁴

5. La redazione del verbale di audizione

Le dichiarazioni rese al datore di lavoro in occasione dell'incontro dovranno essere raccolte in un apposito verbale che, previa lettura, dovrà essere sottoscritto dalle parti e da chi eventualmente assiste il lavoratore. Quest'ultimo può fornire anche mezzi di prova anche orali e chiedere che si proceda alla relativa escussione.¹⁵

E' buona norma consegnare copia del verbale all'incolpato.

¹¹ Cass. civ. Sez. lav., 28 settembre 2016 n. 19183.

¹² “Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a

mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno”.

¹³ *In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.*

¹⁴ V. TENORE, *Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego dopo la riforma Brunetta*, Giuffrè, Milano, 2010, 86-87.

¹⁵ Così G. PERA, *Diritto del Lavoro*, Cedam Padova, 1994.

Deve redigerlo il datore di lavoro o un suo collaboratore, ma deve essere controllato e letto attentamente dall'altra parte che deve poi sottoscriverlo insieme a chi lo assiste (rappresentante sindacale o avvocato).

A differenza del procedimento disciplinare nel pubblico impiego, come già evidenziato, nel rapporto privatistico il datore di lavoro non può "interrogare" l'incolpato, ma deve limitarsi ad ascoltarlo e a riportare tutti le dichiarazioni in un verbale.

Si discute se sia obbligatoria la redazione del verbale di audizione dell'incolpato.

Nel pubblico impiego è indispensabile la redazione del verbale, ma anche nelle aziende private risulta necessario per attestarne pacificamente l'avvenuto espletamento di tale incumbente, dovendo diversamente provarlo con testimoni.

Insomma, a prescindere dalla obbligatorietà, la redazione del verbale risulta senza dubbio necessaria.

6. *Acquisizione documenti nel procedimento disciplinare nel pubblico impiego*

Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del

procedimento, nè il differimento dei relativi termini.

Si discute quali siano i limiti al trattamento dei dati personali da parte delle Pubbliche Amministrazioni e se dati particolarmente sensibili richiedano ulteriori garanzie di tutela. A tal proposito si ritiene che, in considerazione delle specifiche responsabilità e delle particolari funzioni di cui sono investite, le Amministrazioni pubbliche possano procedere al trattamento in difetto del consenso e dell'autorizzazione, limitatamente ai casi in cui sussista una espressa ed analitica previsione normativa.¹⁶

Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Il lavoratore, ha pieno diritto di visionare ed estrarre tutti gli atti correlati al procedimento disciplinare per difendersi compiutamente. Discorso più controverso per il diritto di avere anche i nominativi dei segnalanti.¹⁷

¹⁶ La norma di autorizzazione, per svolgere fisiologicamente la sua funzione di fattore esonerante dalla richiesta del consenso dell'interessato, deve indicare specificamente le modalità di trattamento e deve inserirsi nella prospettiva di realizzare le finalità di interesse pubblico dell'ente. La norma deve, inoltre, menzionare esplicitamente i singoli dati sensibili che possono essere soggetti al trattamento

sbrigliato dal consenso e dall'autorizzazione: nel silenzio del precetto si intendono servibili solo i dati non sensibili.

¹⁷ Cons. Stato Sez. VI, 02/01/2020 n. 28: "In tema di applicazione dell'istituto del cd. whistleblowing, disciplinato dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, ogni qualvolta si sia in presenza di una segnalazione non indirizzata ai soggetti ivi indicati (responsabile della prevenzione della corruzione e

La disciplina dell'art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001¹⁸ è derogatoria rispetto a quella generale in tema di ostensibilità degli atti della pubblica amministrazione. L'accesso ai documenti costituisce un principio generale dell'attività amministrativa (art. 22, comma 2, L. n. 241 del 1990) e la trasparenza è intesa come accessibilità totale alle informazioni¹⁹. Vanno esaminate la L. n. 190 del 2012 e nel successivo d.lgs. n. 33 del 2013, con l'introduzione dell'istituto dell'accesso civico.

Così il d.lgs. n. 97 del 2016 e alla riformulazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, sorge il cd. **accesso generalizzato**, quale istituto attinente alla cd. solidarietà orizzontale, quale nuovo modello di cittadinanza attiva. La disciplina di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2019 si pone in rapporto di eccezione rispetto al principio generale di accessibilità qualora sussista un interesse giuridicamente rilevante.

7. I documenti del procedimento disciplinare nel settore privato

Il datore di lavoro quando avvia un procedimento disciplinare è tenuto a raccogliere i relativi atti in un fascicolo includendo la contestazione disciplinare le eventuali giustificazioni, gli eventuali documenti acquisiti o dichiarazioni raccolte, il verbale di audizione dell'incolpato e poi il provvedimento.

Per quanto concerne i documenti acquisiti l'incolpato, pur avendo diritto ad esaminarli, potrà farlo solo in un secondo momento e cioè all'esito del

procedimento, salvo che il datore di lavoro non reputi opportuno sottoporli subito all'esame dell'interessato.

Orbene, come può intendersi, trattasi di un'altra questione delicata in tema di difesa del lavoratore nel procedimento disciplinare in riferimento alla possibilità di esaminare i documenti in possesso del datore di lavoro.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'art. 7 della l. n. 300/1970 non prevede 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 egli tuttavia obbligato, 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'adequata difesa.²⁰

In ogni caso il datore di lavoro dovrà inevitabilmente depositare tutta la documentazione inerente il procedimento in caso di impugnazione del provvedimento disciplinare in sede giudiziaria.

8. Conclusioni

L'argomento trattato mette in risalto le problematiche relative all'effettivo espletamento del diritto di difesa del lavoratore incolpato in un procedimento disciplinare, considerato che con l'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, in ossequio al dettato costituzionale, si è

della trasparenza; Autorità nazionale anticorruzione; autorità giudiziaria ordinaria o contabile) e non motivata "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione" (come avviene quando vi confluiscono anche scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro), la segnalazione stessa non è sottratta

all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

¹⁸ Il cd. whistleblowing, disciplinato dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

¹⁹ Art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009; art. 1 d.lgs. n. 33 del 2013

²⁰ Cass. civ. Sez. lav., 6 ottobre 2017 n. 23408.

voluta offrire la garanzia della difesa dell'incolpato.

Oggi, come si è innanzi evidenziato, in qualche modo è possibile per il lavoratore incolpato accedere ai documenti inerenti il suo procedimento disciplinare e anche conoscere eventualmente i nominativi di chi ha segnalato o fatto la denuncia al datore di lavoro.

Resta irrisolta la questione se l'avvocato possa assistere effettivamente il lavoratore durante il procedimento disciplinare nelle aziende private, anche se nella prassi le aziende – saggiamente - nulla osservano sulla presenza del legale come difensore del dipendente.

D'altronde nei procedimenti disciplinari della P.A. è consentita dalla legge la presenza del procuratore.

In ogni caso la lettera di giustificazioni formulata dall'avvocato è ammissibile; non si comprende la ragione per cui il legale non debba poter assistere il proprio patrocinato durante l'audizione.

Per cui, impedire al legale di partecipare al procedimento disciplinare significherebbe creare i presupposti per una ulteriore problematica da affrontare in sede giudiziaria.

Anche per una questione di buon senso e di praticità, in linea di massima, i datori di lavoro nulla eccepiscono per la assistenza del lavoratore da parte di un legale.

Resta il fatto che a mio avviso l'assistenza da parte dell'avvocato deve essere garantita e tutelata ... a prescindere! E ciò secondo quanto previsto dalla nostra Costituzione.

Abstract

Con questo scritto l'A. ha inteso evidenziare il pieno diritto del lavoratore a farsi assistere nel procedimento disciplinare della azienda privata da un avvocato.

Ed invero, mentre per i pubblici dipendenti è espressamente prevista la possibilità della difesa con un avvocato, nel privato ai sensi dell'art. 7 l. 300/70 sembrerebbe non essere consentito.

Ciò però contrasta con i principi della nostra Costituzione, considerato che il cittadino ha ben diritto di farsi assistere e difendere da chi ritenga più opportuno e, a maggior ragione, da chi è ufficialmente deputato a svolgere tali funzioni, a nulla rilevando se occorra una specifica difesa tecnica.

In this letter the A. sought to highlight the full right of the worker to be assisted in the disciplinary proceedings of the private company by a lawyer.

In fact, while the possibility of defence with a lawyer is expressly provided for in the case of civil servants within the meaning of art. 7 l. 300/70 seems not to be allowed.

However, this is contrary to the principles of our Constitution, given that the citizen has a right to be assisted and defended by those he or she considers most appropriate and, even more so, by those who are officially appointed to perform these functions, and nothing if a specific technical defence is needed.