IL LAVORATORE NON HA DIRITTO A VISIONARE IN ANTICIPO I DOCUMENTI ALLA BASE DELL'ADDEBITO DISCIPLINARE SE È MESSO COMUNQUE A CONOSCENZA DEI FATTI CONTESTATI (CASS., SEZ. LAV., 27.05.2025 N. 14155)

scritto da goal | 21 Agosto 2025



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la pronunzia in commento (Cass., sez. lav., n. 14155 del 27.03.2025, depositata il 27.05.2025), la Suprema Corte di Cassazione ha confermato il principio di diritto secondo il quale il dipendente destinatario di una lettera di contestazione disciplinare non può vantare un diritto soggettivo a visionare i documenti alla base dell'addebito disciplinare, ma ha unicamente diritto a ricevere una contestazione:
(i) tempestiva, ossia formulata in un limite di tempo ragionevolmente breve dalla conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro, posto che, diversamente, egli potrebbe fare affidamento sul fatto che il datore stesso ritenga i fatti irrilevanti disciplinarmente ovvero non talmente gravi da giustificare l'avvio di una azione disciplinare;
(ii) specifica, in quanto formulata in modo concreto e

puntuale, così da porre il dipendente in condizione di avere piena contezza del perimetro delle accuse e di potere esercitare compitamente, per l'effetto, il suo diritto di difesa.
Secondo la Suprema Corte, pertanto, è sufficiente che la contestazione dell'addebito sia tempestiva e specifichi con chiarezza il fatto contestato, senza che il lavoratore possa pretendere la preventiva visione delle prove documentali, soprattutto per fatti avvenuti fuori dall'azienda e non direttamente noti al datore di lavoro, in quanto il diritto di difesa del dipendente incolpato è salvaguardato nella misura in cui egli sia messo tempestivamente a conoscenza degli elementi posti a fondamento della contestazione e possa articolare compiutamente le proprie giustificazioni.
Questi, dunque, i presupposti minimi affinché una contestazione disciplinare possa ritenersi valida ed efficace.
A supporto di tale sua decisione, la Suprema Corte ha richiamato una serie di precedenti decisioni di analogo tenore (Cass., sez. lav., 7.02.2022 n. 3820 e Cass., sez. lav., 23.10.2007 n. 22236), così confermando che, in tema di esercizio del potere disciplinare, la contestazione dell'addebito ha la funzione di indicare il fatto contestato al fine di consentire la difesa del lavoratore, mentre non ha per oggetto le relative prove, soprattutto per i fatti che, svolgendosi fuori dall'azienda, sfuggono alla diretta cognizione del datore di lavoro.

Pertanto, alla luce della suddetta finalità della contestazione disciplinare, è sufficiente – come detto – che il datore di lavoro formuli una contestazione tempestiva e specifica, quantomeno in riferimento alla indicazione dei fatti materiali e/o delle condotte che formano oggetto di addebito, senza che il valido esercizio del potere disciplinare ricomprenda anche l'obbligo del datore di lavoro di esibire al dipendente incolpato le fonti documentali sulle quali è fondata la contestazione disciplinare.
Di qui la decisione in commento.

*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio
(studiolegale@daverioflorio.com)