Le ultime novità alla luce dell'ordinanza del tribunale di Roma 13 luglio 2026.

L'ASSISTENZA DELL'AVVOCATO NELL'AUDIZIONE DISCIPLINARE

*di Francesco Lopuzzo**

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori disciplina il procedimento disciplinare, garantendo al lavoratore la preventiva contestazione dell'addebito e l'audizione a difesa, con assistenza di un rappresentante sindacale, senza però menzionare l'avvocato. La recente giurisprudenza, culminata nella Cass. n. 20585/2024 e nell'ordinanza del Tribunale di Roma del 13 luglio 2026, esclude un diritto alla presenza del legale durante l'audizione. Il contributo analizza criticamente tale orientamento, interrogandosi se il silenzio dell'art. 7 debba necessariamente tradursi nell'esclusione della difesa tecnica. L'analisi considera in particolare il rapporto tra procedimento disciplinare e art. 24 Cost., nonché la *ratio* della disciplina del 1970, per verificare la compatibilità dell'assistenza dell'avvocato con la concezione costituzionale del diritto di difesa.

Article 7 of the Workers' Statute regulates disciplinary proceedings, guaranteeing employees the right to prior notification of the charges and to be heard in their defence, with the assistance of a representative of a trade union, while making no express reference to a lawyer. Recent case law, culminating in Supreme Court Order No. 20585/2024 and the Order of the Rome Labour Court of 13 July 2026, excludes any right to legal counsel being present during the disciplinary hearing. This contribution critically examines this approach, questioning whether the silence of Article 7 should necessarily be interpreted as excluding legal representation. Particular attention is devoted to the relationship between disciplinary proceedings and Article 24 of the Italian Constitution, as well as to the rationale underlying the 1970 legislation, in order to assess the compatibility of legal assistance with the constitutional conception of the right of defence.

Sommario

1. Il contesto normativo.
2. L'audizione disciplinare come luogo del contraddittorio.
3. L'art. 24 Cost. e il ruolo dell'avvocato.
4. Il silenzio dell'art. 7.
5. L'ordinanza della Cassazione n. 20585 del 24 luglio 2024.
6. La peculiarità del procedimento disciplinare.
7. La comparazione con il pubblico impiego privatizzato.
8. L'ordinanza del Tribunale di Roma del 13 luglio 2026.
9. Il silenzio legislativo può diventare un divieto?
10. Il paradosso della procedimentalizzazione.
11. Conclusioni.

1. Il contesto normativo

Tra le innovazioni più significative introdotte dalla legge n. 300 del 1970 vi è certamente la trasformazione del potere disciplinare datoriale da potere sostanzialmente unilaterale a potere procedimentalizzato.

Prima dello Statuto, il fondamento sostanziale del potere disciplinare era rinvenibile soprattutto nell'art. 2106 c.c.[1], secondo il quale l'inosservanza degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione.

*Avvocato lavorista del Foro di Bari

[1] Art. 2106 c.c.: "*L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità dei contratti collettivi nazionali di lavoro*".

ISSN 3035-4846

L'art. 7 della legge n. 300 del 1970[2] interviene su questo schema, introducendo una serie di garanzie procedurali e sostanziali, largamente ispirate alla logica del contraddittorio e della difesa e, sotto il profilo sostanziale, al principio di legalità dell'illecito disciplinare.

Il secondo comma dell'art. 7 stabilisce che il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare senza avere preventivamente contestato l'addebito e senza avere sentito il lavoratore a sua difesa (principio di predeterminazione)[3]. Il terzo comma aggiunge: "*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato*".

Il diritto di difesa è formulato in termini generali. L'assistenza, invece, è disciplinata mediante l'individuazione espressa di un soggetto: il rappresentante sindacale.

Il sistema è, dunque, costruito attraverso tre elementi essenziali: contestazione, difesa e assistenza.

La contestazione rende conoscibile l'accusa; l'audizione consente al lavoratore di replicare; l'assistenza sindacale introduce nel rapporto individuale una figura esterna al potere datoriale, capace di accompagnare il lavoratore nella fase difensiva. È significativo che la disposizione non si limiti a garantire una generica possibilità di replica, ma riconosca espressamente il diritto all'assistenza di un soggetto terzo. Lo Statuto, in altri termini, non concepisce la difesa disciplinare come attività necessariamente solitaria del dipendente.

È proprio qui che nasce il problema interpretativo, che non è affatto di natura meramente nominalistica: l'elencazione del rappresentante sindacale deve essere interpretata come previsione esaustiva, tale da escludere l'avvocato, oppure come previsione della garanzia minima che il legislatore statutario ha ritenuto necessario tipizzare, lasciando impregiudicate ulteriori forme di assistenza compatibili con il diritto di difesa?

[2] Art, 7, L. 20 maggio 1970, n. 300: "*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

[3] Assanti, *Studio sull'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, OGL 1971, 300; Foglia, *Le sanzioni disciplinari e lo Statuto dei lavoratori*, DL 1971, I, 350.

Dopo anni di acceso dibattito che, tuttavia, non ha mai escluso la possibilità di assistenza tecnica, la giurisprudenza più recente sembra avere scelto la prima soluzione. Ma proprio questa opzione merita, a sommesso parere di chi scrive, di essere sottoposta a verifica critica.

La vicenda mostra, infatti, una difficoltà tipica delle norme di lunga durata.

L'art. 7 è una disposizione del 1970 che ha mantenuto una straordinaria vitalità. Il testo è rimasto sostanzialmente identico, ma il sistema nel quale opera è cambiato.

Proprio la sua formulazione essenziale ha prodotto una serie di problemi interpretativi: accesso agli atti, specificità della contestazione, tempestività, applicazione ai licenziamenti, termini a difesa, rapporti con la contrattazione collettiva e, oggi, assistenza del legale.

2. L'audizione disciplinare come luogo del contraddittorio

La questione dell'assistenza dell'avvocato non può essere affrontata limitandosi alla grammatica del terzo comma dell'art. 7 dello Statuto. Occorre, infatti, interrogarsi sulla funzione dell'audizione.

L'art. 7 non configura l'audizione come una mera formalità destinata a precedere l'irrogazione della sanzione. Il datore di lavoro "*non può adottare*" il provvedimento senza aver sentito il lavoratore a sua difesa. La difesa, quindi, è elemento costitutivo del procedimento disciplinare.

Essa rappresenta il momento nel quale il lavoratore può interloquire con il soggetto che esercita il potere disciplinare, contestare la ricostruzione dei fatti, fornire una diversa rappresentazione degli accadimenti, precisare circostanze, prospettare elementi giustificativi e, più in generale, incidere sul convincimento datoriale prima dell'adozione della sanzione. È significativo, del resto, che il legislatore non abbia scritto semplicemente che il lavoratore "*può presentare osservazioni*", ma abbia imposto al datore di lavoro di averlo "*sentito a sua difesa*".

La struttura dell'art. 7 è, dunque, quella di un contraddittorio stragiudiziale, sebbene non giudiziale e non assimilabile, in senso tecnico, al processo. È proprio questa natura intermedia a rendere delicata la questione della presenza dell'avvocato.

Il lavoratore non è semplicemente destinatario di una comunicazione amministrativa interna all'impresa: è il soggetto nei cui confronti viene esercitato un potere privato suscettibile di produrre conseguenze patrimoniali e professionali, fino alla cessazione del rapporto.

Non è un caso che la Corte costituzionale abbia progressivamente esteso la portata dell'art. 7, intervenendo anche sul problema della sua applicazione ai licenziamenti

ISSN 3035-4846

disciplinari e ai datori di lavoro di minori dimensioni[4].

Il dato è importante perché dimostra che la disciplina dell'art. 7 non può essere ridotta a un catalogo statico di formalità: il suo centro di gravità è il diritto di difesa.

Il ragionamento, tuttavia, presenta un punto problematico: dall'assenza di un obbligo di assistenza tecnica non discende necessariamente l'esistenza di un divieto di assistenza tecnica. Si tratta di due proposizioni logicamente differenti. Dire che il lavoratore non può pretendere, sulla sola base dell'art. 7, che il datore di lavoro procuri o nomini un avvocato è una cosa. Dire che il lavoratore non può presentarsi all'audizione accompagnato dal proprio avvocato è cosa diversa.

La prima proposizione riguarda l'esistenza di una pretesa positiva. La seconda riguarda una facoltà difensiva individuale e, in definitiva, la possibilità di avvalersi di un soggetto professionalmente qualificato per l'esercizio di una difesa.

E proprio il riferimento alla difesa apre il problema del rapporto con l'art. 24 Cost.

3. L'art. 24 Cost. e il ruolo dell'avvocato

L'art. 24 Cost. stabilisce che tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi e che la difesa è diritto inviolabile in ogni stato e grado del procedimento.

Non sarebbe corretto trasformare tale disposizione in una regola secondo cui ogni procedimento amministrativo, contrattuale o datoriale debba necessariamente svolgersi secondo le forme del processo civile o penale. Il procedimento disciplinare privato non è un processo e il datore di lavoro non è un giudice.

Ma da questa constatazione non sembra potersi ricavare automaticamente la conclusione opposta, vale a dire che i valori costituzionali sottesi al diritto di difesa siano del tutto estranei alla fase disciplinare.

La Costituzione garantisce il diritto inviolabile alla difesa; il ruolo della difesa tecnica è una conseguenza del modo nel quale l'ordinamento struttura concretamente l'esercizio di quel diritto, soprattutto nei procedimenti giudiziari.

Lo stesso dato istituzionale è confermato dalla collocazione dell'art. 24: la norma parla espressamente di agire "*in giudizio*" e colloca la difesa nella dimensione processuale. Tuttavia, da ciò non deriva necessariamente la conclusione opposta, ossia che fuori dal processo il legislatore sia libero di escludere l'assistenza tecnica ogniqualvolta non la menzioni. La questione, infatti, può essere posta in termini differenti.

[4] C. Cost., sent. 30 novembre 1982, n. 204; Pera, *Il licenziamento come sanzione disciplinare*, GC 1983, I, 15.

Il problema non è necessariamente quello di riconoscere all'audizione disciplinare la natura di processo ai sensi dell'art. 24 Cost.; è quello di verificare fino a che punto il legislatore ordinario possa disciplinare una procedura destinata a concludersi con l'esercizio di un potere privato potenzialmente idoneo a incidere in maniera radicale sulla posizione professionale ed economica del lavoratore, senza tenere conto della funzione costituzionale della difesa. In questa prospettiva, l'art. 24 Cost. rappresenta quantomeno un parametro assiologico di interpretazione del sistema.

Il licenziamento disciplinare, infatti, non è una conseguenza neutra del rapporto contrattuale. Esso può determinare la perdita dell'occupazione, della retribuzione e, in concreto, di una parte significativa della posizione sociale e professionale del lavoratore.

Non è quindi irragionevole interrogarsi sulla possibilità che, quando il lavoratore ritenga opportuno avvalersi di un professionista nella fase precedente all'eventuale contenzioso giudiziario, tale scelta debba essere considerata una manifestazione del diritto di difesa, anziché una modalità di partecipazione estranea alla struttura dell'art. 7 dello Statuto.

La difficoltà deriva soprattutto da una sovrapposizione concettuale: si confonde il problema dell'obbligatorietà della difesa tecnica con quello della facoltà di avvalersene. Il primo può essere agevolmente escluso in assenza di una specifica previsione legislativa. Il secondo richiede, invece, un'argomentazione ulteriore.

4. Il silenzio dell'art. 7

Come si è visto, il terzo comma dell'art. 7 dice che il lavoratore "*potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato*".

La pronuncia della Cassazione del 2024 ha valorizzato soprattutto questo dato letterale. Nel caso deciso con ordinanza n. 20585 del 24 luglio 2024, infatti, il lavoratore aveva denunciato, tra l'altro, la violazione dell'art. 7 della L. 300/1970 per l'impedimento opposto alla presenza del proprio avvocato all'audizione disciplinare.

La Corte ha respinto il motivo. La formula successivamente ripresa dal Tribunale di Roma è netta: "*L'assistenza di un legale non è prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori*" e tale mancata previsione non pregiudicherebbe la posizione del lavoratore, poiché egli potrebbe modificare la propria linea difensiva nel corso dell'audizione, considerata la natura libera e non vincolante di tale fase. Il Tribunale romano ha richiamato espressamente Cass. n. 20585/2024.

ISSN 3035-4846

Il ragionamento è, dunque, apparentemente lineare: l'art. 7 prevede espressamente l'assistenza sindacale e non menziona l'avvocato, pertanto, il lavoratore non può pretendere la presenza del legale, cosicché il diniego datoriale non determina un vizio del procedimento.

Questa costruzione presenta, tuttavia, almeno tre profili problematici. Il primo è metodologico: l'assenza di una previsione espressa non coincide necessariamente con una previsione di esclusione. Il secondo è sistematico: l'art. 7 disciplina la difesa del lavoratore, ma non contiene una clausola secondo cui tale difesa debba essere esercitata esclusivamente personalmente o tramite il sindacato. Il terzo è costituzionale: se l'assistenza sindacale è prevista come garanzia minima, occorre chiedersi perché la presenza volontaria di un professionista, richiesta dal lavoratore e non vietata da altre norme, dovrebbe essere considerata incompatibile con il modello dell'art. 7.

È qui che assume particolare interesse la prospettiva storico-sistematica evocata dalla domanda.

Lo Statuto dei lavoratori nasce nel 1970 all'interno di una stagione nella quale la protezione della libertà e dignità del lavoratore, nonché la valorizzazione della presenza collettiva e sindacale nel luogo di lavoro, costituivano obiettivi fondamentali della legislazione lavoristica.

Gino Giugni, figura centrale nella costruzione culturale e tecnica dello Statuto, non si muoveva in un vuoto costituzionale. Il testo del 1970 si colloca nell'ordinamento repubblicano e, quindi, in un sistema nel quale l'art. 24 Cost. già riconosceva la centralità della difesa.

È ben plausibile che il legislatore statutario abbia avvertito la necessità di positivizzare espressamente l'assistenza sindacale proprio perché essa costituiva una specifica garanzia propria del diritto del lavoro e della dimensione collettiva del rapporto, mentre non avrebbe avuto la medesima necessità di ripetere, nell'art. 7, la figura dell'avvocato quale espressione della generale garanzia della difesa.

In altri termini, il silenzio sull'avvocato potrebbe essere letto non necessariamente come esclusione, ma come mancata tipizzazione di una figura che l'ordinamento già conosceva come soggetto qualificato dell'attività difensiva.

È, dunque, plausibile ricostruire la scelta del legislatore del 1970 nel senso che l'art. 7 abbia voluto assicurare al lavoratore la presenza di una forma di assistenza che, nel contesto storico delle relazioni industriali, aveva un significato particolare: quella sindacale.

Il sindacato non è, nell'economia dello Statuto, un semplice consulente del lavoratore. È uno dei soggetti attraverso i quali il legislatore intende riequilibrare il rapporto di forza esistente nell'impresa. La centralità dell'autonomia collettiva e dell'organizzazione sindacale costituisce, del resto, uno degli elementi qualificanti del progetto culturale associato a Gino Giugni.

Il punto, però, è un altro. Se il legislatore del 1970 ha avvertito l'esigenza di dire espressamente che il lavoratore può farsi assistere dal sindacalista, ciò può essere letto come una garanzia aggiuntiva e specifica, non necessariamente come una disciplina esaustiva di tutte le possibili forme di assistenza.

Secondo tale ricostruzione, l'art. 7 avrebbe inteso introdurre nell'impresa una garanzia che altrimenti non sarebbe stata assicurata: l'assistenza sindacale. L'avvocato, invece, non avrebbe avuto bisogno di essere inserito nell'elenco delle garanzie minime perché la sua funzione era già radicata nel sistema costituzionale della difesa e nella disciplina generale della professione forense.

Il legislatore avrebbe quindi detto ciò che intendeva necessariamente garantire, senza per questo trasformare il silenzio sull'avvocato in un divieto della sua presenza. Si tratta, pertanto, di una differenza concettuale tutt'altro che marginale.

Se il lavoratore intende presentarsi all'audizione accompagnato da un avvocato, la presenza del professionista può assumere funzioni molto diverse: può consentire una migliore comprensione dell'addebito; può aiutare il lavoratore a individuare le questioni giuridicamente rilevanti; può evitare dichiarazioni inutilmente pregiudizievoli; può contribuire alla formulazione delle osservazioni; può facilitare la successiva elaborazione della strategia difensiva. In questo senso, l'avvocato non necessariamente sostituisce il lavoratore nell'audizione. Può semplicemente assisterlo.

Ed è proprio il verbo utilizzato dall'art. 7 -"*farsi assistere*"- a rendere interessante il confronto tra assistenza sindacale e assistenza tecnica.

5. L'ordinanza della Cassazione n. 20585 del 24 luglio 2024

Dopo oltre mezzo secolo di elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che non ha mai escluso l'assistenza tecnica nel procedimento disciplinare, il punto di svolta recente è rappresentato dall'ordinanza della Corte di cassazione, sezione lavoro, 24 luglio 2024, n. 20585, che si colloca, invece, su un terreno più restrittivo.

La controversia originaria riguardava un licenziamento disciplinare e il lavoratore aveva lamentato, tra gli altri profili, l'impedimento alla propria assistenza tecnica durante

ISSN 3035-4846

l'audizione. La Corte di cassazione ha ritenuto infondato il motivo concernente l'art. 7 dello Statuto.

La *ratio* individuata dalla Corte è duplice: da un lato, l'art. 7 non prevede l'assistenza del legale; dall'altro, la natura dell'audizione sarebbe tale da consentire, comunque, al lavoratore di modificare la propria linea difensiva. È precisamente questa affermazione a essere ripresa, quasi testualmente, dal Tribunale di Roma nell'ordinanza del 13 luglio 2026.

Il secondo argomento è, a ben vedere, il più interessante. La Corte non sembra sostenere soltanto che l'avvocato non sia nominato dal legislatore. Aggiunge, infatti, che la mancata presenza del legale non pregiudicherebbe il lavoratore perché l'audizione è "*libera e non vincolante*". Ma proprio questa affermazione merita di essere problematizzata.

Se l'audizione è realmente un momento nel quale il lavoratore può liberamente modificare la propria linea difensiva, allora essa è, per definizione, una fase nella quale le scelte difensive assumono un rilievo concreto. La libertà di modificare una strategia difensiva non elimina la necessità o l'utilità dell'assistenza tecnica. In molti ambiti del diritto, infatti, il problema della difesa non si risolve osservando che la parte è libera di cambiare idea.

La domanda corretta è un'altra: chi deve poter assistere il soggetto nella scelta della strategia difensiva?

6. La peculiarità del procedimento disciplinare

La difficoltà dell'intera questione deriva dalla natura ibrida del procedimento disciplinare.

Esso non è un processo giurisdizionale. Non vi è un giudice terzo; non vi è una decisione proveniente da un organo imparziale; non si applicano le regole del processo civile; il datore di lavoro è contemporaneamente titolare del potere, autore della contestazione e soggetto chiamato a valutare le giustificazioni. Ma proprio per questo l'art. 7 introduce una serie di garanzie.

L'impresa esercita un potere privato. Il legislatore ha deciso che tale potere non può essere esercitato immediatamente e senza contraddittorio. Deve esservi contestazione; deve esservi difesa; deve trascorrere, per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale, il termine di cinque giorni dalla contestazione scritta.

Non si può, quindi, contemporaneamente sostenere che l'audizione sia una fase priva di rilevanza difensiva e attribuirle la funzione di garanzia che l'art. 7 le assegna.

La questione dell'avvocato si colloca esattamente qui. L'ordinamento ha scelto di assicurare obbligatoriamente la presenza potenziale del sindacato. Ma perché da questo dovrebbe derivare un potere datoriale di impedire

al lavoratore di farsi accompagnare anche dal proprio legale? La risposta della giurisprudenza sembra essere: perché il legislatore ha indicato il sindacato e non l'avvocato, così attribuendo natura tassativa al testo normativo. È una risposta possibile, ma non necessariamente l'unica compatibile con il testo.

La lettera dell'articolo in analisi, infatti, afferma che il lavoratore "*potrà farsi assistere*" da un rappresentante sindacale. Non afferma che "*potrà farsi assistere esclusivamente*" da tale rappresentante. La differenza semantica non è irrilevante. Se il legislatore avesse inteso escludere ogni altra forma di assistenza, avrebbe potuto utilizzare una formulazione inequivoca. Non lo ha fatto. Il problema si presenta, dunque, come una classica questione di interpretazione sistematica: la disposizione deve essere letta isolatamente oppure alla luce del più ampio principio del diritto di difesa?

Un ulteriore elemento merita di essere valorizzato. La presenza del rappresentante sindacale e quella dell'avvocato non sono perfettamente sovrapponibili.

Il sindacalista svolge una funzione che non è soltanto difensiva in senso individuale. La sua presenza richiama la dimensione collettiva del rapporto di lavoro, la rappresentanza degli interessi professionali e il ruolo del sindacato nella tutela del lavoratore. L'avvocato assolve, invece, una funzione propriamente tecnico-giuridica.

La differenza emerge con particolare evidenza quando l'addebito presenta profili complessi: violazioni di legge, questioni di responsabilità, interferenze con procedimenti penali o amministrativi, contestazioni relative a privacy, sicurezza, concorrenza, obblighi di fedeltà, utilizzo di strumenti informatici, whistleblowing o altri ambiti nei quali la qualificazione giuridica della condotta può risultare decisiva.

La scelta del legislatore statutario di garantire espressamente l'assistenza sindacale è, dunque, pienamente comprensibile anche senza trasformarla in una clausola di esclusività. Anzi, proprio perché le due figure hanno funzioni differenti, appare difficile sostenere che l'una possa logicamente sostituire sempre e comunque l'altra. Il lavoratore può avere bisogno del sindacato per la dimensione collettiva e professionale della vicenda, ma contemporaneamente dell'avvocato per la complessità giuridica dell'addebito.

Non sempre, infatti, il lavoratore ha la competenza necessaria per comprendere che una determinata affermazione resa nell'audizione può assumere un significato giuridico successivo.

Il lavoratore potrebbe, per esempio, riconoscere un fatto nella convinzione che esso sia irrilevante e scoprire successivamente che la qualificazione giuridica di quel

ISSN 3035-4846

fatto è diversa. Potrebbe fornire una spiegazione che, sul piano tecnico, integri un'ammissione. Potrebbe non comprendere che una determinata circostanza costituisce un elemento costitutivo dell'illecito contestato. La funzione dell'avvocato consiste precisamente nel prevenire tali rischi.

È quindi discutibile ritenere che la natura libera e non vincolante dell'audizione costituisca di per sé una ragione per escludere il difensore. Semmai, si potrebbe sostenere l'opposto: proprio perché la fase è libera, informale e priva di una struttura processuale rigorosa, l'assistenza tecnica può contribuire a rendere più effettivo il diritto del lavoratore a comprendere e articolare le proprie difese.

E non è sufficiente replicare che potrà "*modificare la propria linea difensiva*". Una volta resa una dichiarazione, infatti, la possibilità di modificarla non equivale alla possibilità di cancellarne gli effetti.

Nel procedimento disciplinare il lavoratore si trova di fronte al proprio datore di lavoro, il quale ha già formulato un addebito e sta valutando se adottare una sanzione. Ciò che il lavoratore dichiara può orientare la decisione datoriale, determinare la necessità di ulteriori verifiche, incidere sulla valutazione della gravità dei fatti e influire sull'eventuale sanzione.

Il fatto che una difesa possa essere corretta successivamente non elimina l'utilità di una difesa corretta fin dall'inizio. L'argomento della modificabilità della linea difensiva rischia, in altre parole, di spostare il problema dalla qualità della garanzia alla possibilità di riparare *ex post* alle sue eventuali insufficienze. Ma un sistema di garanzie procedimentali non è costruito soltanto sulla possibilità di rimediare agli errori. L'argomento della Cassazione rischia quindi di confondere due piani: la libertà di difendersi e la possibilità di essere assistiti nell'esercizio della difesa.

7. La comparazione con il pubblico impiego privatizzato

Il problema in analisi emerge ancora più chiaramente se si osserva la diversa disciplina prevista per il pubblico impiego contrattualizzato. Infatti, in tale contesto, il legislatore ha espressamente previsto la possibilità per il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato[5].

[5] Art. 55-*bis*, co. 4, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165: "*Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, commi 3-*bis *e 3-*ter*, per le 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 immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione,*

Il confronto è significativo: nel lavoro privato l'art. 7 viene interpretato come fonte della sola assistenza sindacale; nel pubblico impiego, invece, la legge riconosce espressamente l'alternativa tra procuratore e rappresentante sindacale.

L'ordinanza della Cassazione del 24 luglio 2024, nel respingere la censura relativa alla disparità di trattamento tra lavoratori pubblici e privati, ha richiamato la specificità degli interessi coinvolti nel pubblico impiego e la possibilità di una politica legislativa differenziata.

Tuttavia, la comparazione dimostra che il nostro ordinamento conosce perfettamente la figura della difesa tecnica nell'ambito di un procedimento disciplinare non giurisdizionale. L'idea che l'assistenza dell'avvocato sia concettualmente incompatibile con una fase disciplinare stragiudiziale non è quindi sostenibile in termini generali.

La domanda diventa allora: l'assenza di una disposizione analoga nel settore privato deve essere intesa come deliberata esclusione oppure semplicemente come mancata regolazione?

8. L'ordinanza del Tribunale di Roma del 13 luglio 2026

L'ordinanza del Tribunale di Roma del 13 luglio 2026 offre un caso particolarmente istruttivo perché consente di osservare come il principio affermato dalla Cassazione venga concretamente applicato.

Nel procedimento, il lavoratore aveva ricevuto una contestazione disciplinare e aveva presentato le proprie giustificazioni tramite il legale. Aveva poi chiesto di essere personalmente ascoltato. L'audizione era stata organizzata da remoto e il datore di lavoro aveva consentito la presenza del rappresentante sindacale. Quando, tuttavia, all'audizione risultava invitato anche l'avvocato del lavoratore, quest'ultimo veniva escluso dalla partecipazione. Il lavoratore aveva quindi dedotto l'illegittimità del procedimento proprio per la mancata partecipazione del legale.

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. 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. Salvo quanto previsto dall'articolo 54 bis*, comma 4, 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. 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*".

ISSN 3035-4846

Il Tribunale ha respinto la doglianza, ritenendo insussistente il *fumus boni iuris* della domanda cautelare. La motivazione è esplicita: "*non sussiste, nel nostro ordinamento, alcuna previsione che riconosca tale diritto al lavoratore coinvolto in un procedimento disciplinare*". Il giudice valorizza la lettera del terzo comma dell'art. 7, secondo il quale il lavoratore può farsi assistere dal rappresentante dell'associazione sindacale, e conclude che non è prevista come obbligatoria la presenza del legale.

Il Tribunale richiama espressamente il succitato arresto n. 20585/2024 della Suprema Corte, affermando che l'assistenza legale nel procedimento disciplinare non è prevista dall'art. 7 e che la mancata previsione non pregiudicherebbe il lavoratore, il quale potrebbe modificare la propria linea difensiva durante l'audizione.

La decisione è particolarmente importante perché non si limita a richiamare il precedente di legittimità: lo trasforma in una regola operativa. Ne risulta un principio secondo cui, nel settore privato, l'assistenza sindacale rappresenta la garanzia legale minima e il datore di lavoro può rifiutare la presenza dell'avvocato, cosicché l'ammissione del difensore sarebbe rimessa alla discrezionalità datoriale e il diniego, di per sé, non integrerebbe un vizio procedimentale.

9. Il silenzio legislativo può diventare un divieto?

È qui che emerge la principale perplessità. La recente giurisprudenza in analisi sembra muovere da una proposizione: l'art. 7 garantisce l'assistenza sindacale, ma non menziona l'avvocato, e da questa proposizione ricava l'assunto secondo cui l'avvocato non avrebbe diritto di partecipare all'audizione. Il passaggio logico, tuttavia, non è necessariamente obbligato.

Nel diritto delle garanzie, infatti, è essenziale distinguere tra mancata previsione di una garanzia e divieto di esercitare una facoltà. L'art. 7 certamente non attribuisce espressamente al lavoratore un diritto alla presenza dell'avvocato. Questo dato deve essere riconosciuto senza forzature.

Ma una cosa è dire che il lavoratore non può pretendere, in base al solo art. 7, che il datore di lavoro debba necessariamente organizzare l'audizione alla presenza del legale; altra cosa è affermare che il datore di lavoro abbia un vero e proprio diritto di escludere l'avvocato, anche quando il lavoratore intenda avvalersene e quando la sua presenza non impedisca né rallenti concretamente l'esercizio del potere disciplinare.

La prima proposizione appare coerente con il testo; la seconda richiede un argomento ulteriore. Ed è proprio questo argomento ulteriore che la giurisprudenza

dovrebbe esplicitare.

La questione può essere osservata anche sotto il profilo dell'asimmetria che caratterizza il rapporto di lavoro. Il procedimento disciplinare si svolge, infatti, in un contesto nel quale il datore di lavoro dispone di strutture organizzative, uffici del personale, consulenti, professionisti e conoscenze tecniche relative al funzionamento dell'impresa. Il lavoratore, al contrario, si trova a difendersi da un addebito formulato dalla controparte contrattuale e potenzialmente destinato a incidere sulla prosecuzione del rapporto.

La Cassazione ha correttamente sottolineato che la fase disciplinare non coincide con il processo e che il lavoratore conserva la possibilità di sviluppare ulteriormente le proprie difese. Ma proprio questa considerazione potrebbe condurre a una conclusione diversa da quella raggiunta. Se l'ordinamento consente al lavoratore di difendersi personalmente, con l'assistenza sindacale, o successivamente attraverso il patrocinio legale, perché impedire che egli possa utilizzare il professionista già nella fase anteriore? Non si tratta di garantire una posizione privilegiata. Si tratta di consentire al lavoratore di scegliere lo strumento difensivo che ritiene più adeguato.

La libertà di difesa può essere considerata effettiva anche quando il soggetto decide di non avvalersi di un avvocato. Ma sembra più difficile sostenere che la libertà di difesa sia pienamente tutelata quando l'ordinamento impedisce al lavoratore di utilizzare, se lo desidera, una competenza tecnica che è ordinariamente riconosciuta come funzionale alla tutela dei diritti. Ad avviso di chi scrive, il datore di lavoro, pur conservando il potere di organizzare la procedura, non dovrebbe poter impedire, senza una ragione concreta, l'esercizio di una modalità di difesa compatibile con la natura del procedimento. Questa soluzione sarebbe anche coerente con un criterio di proporzionalità: l'assistenza tecnica potrebbe essere ammessa purché non determini abuso, dilazione ingiustificata, alterazione dell'audizione o sostituzione integrale del lavoratore.

Questa impostazione consentirebbe, inoltre, di salvaguardare il dato letterale valorizzato dalla Cassazione senza trasformarlo in una regola di esclusione. Il datore di lavoro non sarebbe obbligato a garantire automaticamente la difesa tecnica; ma, ove il lavoratore chiedesse di essere accompagnato dal proprio avvocato, il rifiuto dovrebbe essere sorretto da una ragione effettiva e non dalla sola affermazione che l'art. 7 non lo prevede. Si tratterebbe, in altre parole, di distinguere tra garanzia legale minima e divieto di assistenza ulteriore.

Un ruolo importante può essere svolto, in tal senso, dalla contrattazione collettiva. Se l'art. 7 costituisce il livello minimo di tutela, nulla impedisce che il contratto collettivo introduca garanzie ulteriori. La contrattazione

ISSN 3035-4846

collettiva può, infatti, contenere disposizioni di maggior favore, estendendo la possibilità di assistenza a soggetti diversi dal rappresentante sindacale.

Ma proprio questa soluzione mette in luce una contraddizione. Se l'assistenza dell'avvocato è considerata intrinsecamente incompatibile con l'art. 7, la sua ammissione deve dipendere necessariamente da una fonte ulteriore. Se, invece, la disposizione statutaria viene letta come garanzia minima, la contrattazione collettiva non deroga alla legge, ma sviluppa una tutela che la legge non ha inteso disciplinare in modo esaustivo.

Anche sotto questo profilo, dunque, la seconda ricostruzione appare concettualmente più elastica.

La questione può essere, infine, ricondotta a una interpretazione costituzionalmente orientata. Non si tratta di sostituire il giudice al legislatore e di riscrivere l'art. 7. La disposizione deve continuare a essere letta per ciò che dice: il lavoratore ha diritto a essere sentito a difesa e può farsi assistere dal rappresentante sindacale. Il punto è stabilire se, tra le interpretazioni possibili, debba essere preferita quella che considera il riferimento al sindacato come tassativo e impeditivo di ogni assistenza tecnica oppure quella che lo considera come previsione espressa di una garanzia ulteriore, senza attribuirle un effetto escludente non testualmente dichiarato.

La seconda interpretazione presenta il vantaggio di mantenere insieme tre elementi: il dato letterale dell'art. 7 dello Statuto, la funzione procedimentale dell'audizione e il principio costituzionale di difesa. La vera domanda è se la presenza del difensore sia compatibile con la natura non giudiziale dell'audizione. La risposta, a parere dello scrivente, può ragionevolmente continuare ad essere positiva, così come lo è stata per circa mezzo secolo.

In tale prospettazione, l'art. 24 della Costituzione rappresenta uno dei parametri culturali e sistematici attraverso i quali interpretare l'art. 7 dello Statuto. Quando il legislatore statutario utilizza l'espressione "*sentito a sua difesa*", non sta disciplinando una qualsiasi interlocuzione aziendale. Sta costruendo una garanzia procedimentale. E quando, nello stesso contesto, riconosce la possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale, introduce una forma istituzionalizzata di supporto alla difesa.

Sarebbe, quindi, quantomeno discutibile leggere il silenzio sull'avvocato come una scelta consapevole di esclusione senza dimostrare la ratio di tale esclusione. Trasformare un'omissione in un divieto richiede, sul piano ermeneutico, una giustificazione ulteriore.

In altre parole, l'art. 24 Cost. non risolve direttamente la questione, ma rende più difficile giustificare un'interpretazione restrittiva del diritto di difesa quando questa non sia chiaramente imposta dal testo legislativo.

La lettura restrittiva produce, inoltre, un singolare paradosso. Lo Statuto nasce, infatti, per limitare l'esercizio unilaterale del potere disciplinare. Introduce una procedura proprio per impedire che il datore possa contestare e sanzionare il lavoratore senza ascoltarlo.

A distanza di oltre cinquant'anni, la recente interpretazione dell'art. 7 della L. 300/1970 rischia, però, di cristallizzare la difesa del lavoratore in una forma necessariamente atecnica, nella quale il sindacato è ammesso per legge, mentre il professionista chiamato a fornire assistenza giuridica può essere escluso per volontà datoriale.

Non è difficile comprendere la ragione storica della scelta legislativa: nel 1970 la presenza sindacale nei luoghi di lavoro rappresentava una garanzia di particolare forza e immediatezza. Il legislatore intendeva portare il sindacato dentro la procedura disciplinare. Ma il contesto nel quale opera oggi l'art. 7 è profondamente mutato.

Il procedimento disciplinare può coinvolgere questioni giuridiche assai più complesse di quelle che normalmente caratterizzavano il rapporto di lavoro industriale del 1970. Le contestazioni possono derivare da sistemi di controllo digitale, procedure interne di compliance, codici etici, normative sulla protezione dei dati, sicurezza informatica, responsabilità amministrativa degli enti, whistleblowing, rapporti con autorità pubbliche e procedimenti penali. In questo contesto, l'esclusione aprioristica del professionista appare una soluzione interpretativa che meriterebbe una motivazione particolarmente forte.

10. Il paradosso della procedimentalizzazione

La questione dell'assistenza dell'avvocato nell'audizione disciplinare costituisce un caso emblematico di come una disposizione apparentemente semplice possa produrre, nel corso di oltre mezzo secolo, interrogativi interpretativi di grande complessità.

L'art. 7 dello Statuto ha rappresentato una straordinaria innovazione nel 1970. Esso ha trasformato il potere disciplinare da manifestazione sostanzialmente unilaterale dell'autorità datoriale in potere esercitabile attraverso un procedimento nel quale il lavoratore deve essere previamente informato dell'addebito e deve poter essere sentito a propria difesa. La legge gli riconosce inoltre espressamente l'assistenza del rappresentante sindacale.

La pronuncia della Cassazione n. 20585/2024 e l'ordinanza del Tribunale di Roma del 13 luglio 2026 segnano un punto importante nell'evoluzione interpretativa dell'art. 7 dello Statuto: nel lavoro privato, il lavoratore non può pretendere, sulla base della

11. Conclusioni

ISSN 3035-4846

disposizione statutaria, la presenza del proprio avvocato all'audizione disciplinare. Il Tribunale romano ha fatto propria questa impostazione, ritenendo sufficiente la garanzia dell'assistenza sindacale prevista dal terzo comma dell'art. 7. La conclusione merita, tuttavia, di essere sottoposta a una verifica sistematica più approfondita.

Il problema non consiste nel negare il dato letterale: l'art. 7 menziona il rappresentante sindacale e non l'avvocato. Né sembra sostenibile, senza ulteriori precisazioni, affermare che l'art. 24 Cost. attribuisca direttamente e in ogni procedimento disciplinare privato un diritto alla difesa tecnica. La questione è più sottile.

L'art. 7 riconosce una garanzia minima di assistenza sindacale oppure istituisce una disciplina esclusiva dell'assistenza difensiva? L'attuale orientamento della Cassazione sembra propendere per la seconda soluzione. Ma il testo non contiene una clausola di esclusività. Ed è proprio qui che torna utile la prospettiva storica.

Gino Giugni conosceva perfettamente la struttura costituzionale del diritto di difesa e, soprattutto, concepiva lo Statuto come uno strumento destinato a inserire nel rapporto di lavoro garanzie effettive contro l'esercizio unilaterale dei poteri datoriali. È documentato il suo ruolo di presidente della Commissione nazionale incaricata di elaborare lo Statuto e il rilievo attribuito nella sua concezione al sindacato e all'autonomia collettiva.

Da questo punto di vista, la scelta del legislatore del 1970 può essere letta anche in un'altra prospettiva: non come volontà di escludere l'avvocato, ma come volontà di aggiungere alla generale tutela della difesa una garanzia specificamente lavoristica e sindacale.

In altri termini, si ritiene che la voluta omissione dell'avvocato dall'art. 7 della L. 300/1970 sarebbe legata al presupposto che già l'art. 24 Cost. -fonte di rango superiore- ne disciplinava la funzione. Il legislatore del 1970 potrebbe aver sentito la necessità di introdurre espressamente l'assistenza sindacale perché quella era la garanzia nuova che intendeva assicurare nel luogo di lavoro; non necessariamente perché intendesse vietare l'assistenza professionale. La differenza è decisiva.

Ne deriverebbe una soluzione più rispettosa sia del dato storico sia della funzione costituzionale della difesa: il sindacalista costituisce l'assistente la cui presenza il lavoratore può esigere in forza dell'art. 7; l'avvocato costituisce il professionista la cui partecipazione non dovrebbe essere esclusa per il solo fatto che il legislatore statutario non lo abbia nominato.

Una simile interpretazione non comporterebbe necessariamente la trasformazione dell'audizione disciplinare in un processo. Né imporrebbe al datore di lavoro una procedura giudiziaria. Consentirebbe

semplicemente al lavoratore di scegliere, accanto alla tutela sindacale, una forma di assistenza tecnico-giuridica.

Sotto questo profilo, l'ordinanza del Tribunale di Roma rappresenta non tanto la conclusione di una questione quanto la sua riapertura sul piano sistematico. La pronuncia applica coerentemente il principio affermato dalla Cassazione nel 2024; ma proprio la coerenza della sua applicazione rende evidente l'effetto prodotto dal nuovo orientamento: la garanzia dell'art. 7 rischia di essere trasformata da garanzia del diritto di difesa in garanzia di una specifica modalità di assistenza alla difesa. È un passaggio che merita attenzione.

Perché nel diritto del lavoro la questione non riguarda soltanto chi possa sedere accanto al lavoratore durante un colloquio disciplinare. Riguarda la concezione stessa della difesa nel rapporto di lavoro: se essa debba essere intesa come mera possibilità di parlare personalmente, come possibilità di essere accompagnati da un rappresentante sindacale, oppure come facoltà del lavoratore di scegliere liberamente, entro limiti compatibili con la natura del procedimento, il soggetto dal quale ricevere assistenza.

A oltre cinquant'anni dallo Statuto, il testo dell'art. 7 è rimasto quello del 1970; ciò che è profondamente mutato è la complessità giuridica del rapporto di lavoro.

Forse, allora, l'equivoco prodotto dalla disposizione dell'art. 7 dello Statuto non nasce dal fatto che essa abbia previsto troppo, ma dal fatto che ha detto troppo poco proprio sul confine tra difesa personale, assistenza sindacale e difesa tecnica.

La recente giurisprudenza ha colmato quel silenzio in senso restrittivo. La domanda scientifica, però, rimane aperta: se l'art. 7 è stato costruito per rendere effettivo il diritto del lavoratore a difendersi prima che il datore eserciti il potere sanzionatorio, è davvero coerente con la *ratio* della norma trasformare il silenzio sull'avvocato in un divieto della sua presenza?

Il problema è se sindacato e avvocatura possano essere considerati strumenti alternativi o complementari di una medesima esigenza: rendere effettivo, e non soltanto nominale, quel diritto di difesa che costituisce uno dei principi strutturali dell'ordinamento costituzionale.

È questo, probabilmente, il vero punto sul quale la riflessione dottrinale dovrebbe tornare: non tanto per sostituire alla lettera dell'art. 7 una garanzia che il legislatore non ha scritto, quanto per verificare se quella lettera autorizzi davvero a leggere il "*rappresentante dell'associazione sindacale*" come "*soltanto il rappresentante dell'associazione sindacale*".

Ed è proprio questa parola -"*soltanto*"- che nell'art. 7 non c'è.

ISSN 3035-4846