

**OGGETTO: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - PROCEDURA PER CONTESTARE E SANZIONARE LE INFRAZIONI DEI LAVORATORI**

L'inadempimento del dipendente agli obblighi liberamente assunti con la firma del suo contratto di lavoro, quali quello di diligenza e obbedienza alle disposizioni del datore e dei preposti (art. 2104 c.c.), la violazione del divieto di concorrenza (art. 2105 c.c.) e delle norme stabilite dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali, comporta il diritto del datore di lavoro di applicargli una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità dell'infrazione (art. 2106 c.c.).

**Fermo restando il necessario rinvio a quanto stabilito in proposito dalla contrattazione collettiva**, di seguito analizziamo la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/70<sup>(\*)</sup> che i datori di lavoro devono seguire per contestare le infrazioni disciplinari ai propri dipendenti e per irrogargli e applicargli le corrispondenti sanzioni.

\*\*\*

**AFFISSIONE DEL CD "CODICE DISCIPLINARE"**

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, della legge n. 300/70, **la preventiva e continuativa affissione del cd "Codice disciplinare"** – ovvero quel complesso di disposizioni costituito dalle norme: (a) comportamentali previste dal Contratto collettivo applicato dal datore di lavoro e dagli eventuali regolamenti aziendali; (b) che stabiliscono le sanzioni irrogabili ai lavoratori in caso di loro violazione; (c) che regolamentano il procedimento disciplinare – **in luogo accessibile a tutti i dipendenti (per es. nella bacheca aziendale, preferibilmente munita di vetro), è condizione NECESSARIA per aprire un procedimento di contestazione** per tutte quelle violazioni che già non appartengano alla coscienza sociale, all'etica comune o alle norme del diritto vigente, specie se di natura penale.

**Tale affissione, peraltro, NON è sostituibile attraverso altri e diversi mezzi di pubblicità, quali la consegna a mano al lavoratore del Codice disciplinare medesimo o dello stesso Ccnl applicato in azienda.**

**CONTESTAZIONE DELL'INFRAZIONE DISCIPLINARE**

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, della legge n. 300/70, **il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto** – salvo il caso in cui l'infrazione sia considerata sanzionabile con un mero rimprovero verbale – **l'addebito e "averlo sentito a sua difesa"**, ovvero, come sotto precisato, senza avergli dato un congruo termine per addurre eventuali giustificazioni rispetto al fatto contestatogli.

La contestazione disciplinare deve rispondere a due requisiti fondamentali:

- 1) **immediatezza**: **la mancanza disciplinare deve essere contestata al lavoratore non appena il datore di lavoro ne viene a conoscenza**. Tale requisito, tuttavia, deve essere inteso in senso relativo, dovendosi **tenere conto** – specie quando sussistano ragioni obiettive che possono far ritardare il momento della conoscenza dell'infrazione – **del tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti da parte del datore di lavoro**. Peraltro, la presentazione da parte del datore di lavoro di una denuncia in sede penale per un illecito commesso dal lavoratore, non lo esime dall'onere di promuovere tempestivamente, per il medesimo illecito, anche il procedimento disciplinare;

2) **specificità**: la contestazione deve essere specifica, precisa e puntuale, onde consentire al lavoratore di esplicitare pienamente la propria difesa. In particolare, la specificità sussiste quando sono fornite al lavoratore le indicazioni necessarie a individuare nella sua materialità il fatto nel quale il datore di lavoro ravvisa l'infrazione disciplinare: è quindi necessario che la contestazione individui i fatti addebitati con sufficiente precisione, anche se sinteticamente, così che non vi sia incertezza circa l'ambito delle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi. La contestazione disciplinare non può quindi ridursi ad allusioni o vaghi sospetti. La presenza di eventuali imprecisioni (per es. circa il nome di un locale e il relativo indirizzo presso cui il dipendente si trovava senza giustificazione durante l'orario di lavoro) non inficia la validità della contestazione a condizione che sia stata puntualmente descritta la condotta illecita addebitata.

Come già indicato, qualora il datore di lavoro ritenga la violazione del lavoratore di gravità tale da comportare l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale – quindi, nelle ipotesi in cui l'infrazione possa astrattamente essere punita con un rimprovero scritto, una multa, una sospensione o il licenziamento –, **è necessario che la contestazione dei fatti avvenga in forma scritta** (art. 7, comma 5, legge n. 300/1970): l'obbligo di ricorrere allo scritto è finalizzato ad assicurare l'**immutabilità della contestazione** – fatta salva la possibilità di arricchirla con ulteriori circostanze e/o fatti che non modifichino significativamente la fattispecie, cioè in tutti quei casi in cui non sia integrato un diverso illecito disciplinare – che **costituisce un elemento necessario di garanzia dell'effettivo esercizio di difesa del lavoratore**, precludendo al datore di lavoro di far valere circostanze nuove rispetto a quelle contestate.

Si evidenzia che, laddove al lavoratore venga contestata una **mancanza disciplinare potenzialmente sanzionabile con il licenziamento “in tronco” (quindi senza preavviso), il suo rapporto può essere sospeso cautelativamente contestualmente all'inizio della procedura disciplinare**, onde evitare, nelle more della stessa, che il dipendente possa continuare a essere occupato nonostante gli sia stata attribuita un'infrazione talmente grave da ledere, definitivamente, il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

## **DIFESA DEL LAVORATORE**

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e “averlo sentito a sua difesa”. Ciò premesso, il datore di lavoro non ha però alcun obbligo di convocare il lavoratore per consentirgli di discolparsi verbalmente: il lavoratore può infatti esercitare il diritto di difesa nella più completa libertà di forme e, quindi, anche per iscritto o mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. **Se però il lavoratore chiede di essere sentito personalmente, il datore di lavoro è obbligato a riceverlo pena l'illegittimità della sanzione**; in presenza di esplicita richiesta del dipendente, tale obbligo non viene meno neppure qualora lo stesso abbia già presentato giustificazioni scritte ampie e esaustive ma si sia altresì riservato di produrre (nel termine a sua disposizione di seguito indicato) ulteriori motivazioni difensive.

Non esiste alcun obbligo per il datore di lavoro di convocare il lavoratore, che abbia chiesto di essere ascoltato di persona, nell'orario e nel luogo indicati dall'incolpato; al contrario, il lavoratore non può – in assenza di valide ragioni – pretendere di essere ascoltato in data e orari diversi da quelli indicatigli qualora l'incontro sia stato fissato dal datore di lavoro nei locali aziendali al termine del turno di servizio.

Sia che il lavoratore chieda di difendersi e di essere sentito, sia che non lo faccia e resti inerte, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale (quindi rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento) non possono essere applicati prima che siano trascorsi almeno 5

giorni di calendario dalla contestazione (o naturalmente il maggior termine previsto dalla contrattazione collettiva). Tali giorni sono funzionali alle esigenze di tutela del lavoratore e non ha, invece, lo scopo di consentire al datore di lavoro un'effettiva ponderazione in merito al provvedimento da adottare e a un possibile ripensamento: ne consegue che, se il lavoratore si è già disculpato (oralmente o in forma scritta) e non ha fatto esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive, il datore di lavoro può procedere con l'irrogazione della sanzione anche prima della scadenza del termine.

In linea di principio non è previsto il diritto del lavoratore al prolungamento del termine a difesa in ragione della maggiore complessità dell'attività difensiva, sicché sulla validità della sanzione irrogata non può incidere la mancata concessione al dipendente di un termine difensivo più lungo di quello stabilito dalla norma legale o contrattuale. La presentazione di ulteriori difese dopo la scadenza del termine massimo va quindi consentita solo se il lavoratore non sia stato in grado di presentare compiutamente la propria confutazione dell'addebito; la valutazione di questo presupposto va operata in base ai principi di correttezza e buona fede che devono regolare l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

### **IRROGAZIONE E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE**

Se il lavoratore non ha presentato alcuna giustificazione né ha chiesto di essere sentito entro il termine a sua disposizione, ovvero se le giustificazioni addotte non sono state giudicate valide dal datore di lavoro, questi può irrogargli la sanzione disciplinare prevista dal contratto collettivo o dal regolamento aziendale (rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento), nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto dell'eventuale "circostanza aggravante" rappresentata dalla "**recidiva**", ovvero dal fatto che al lavoratore siano già state contestate una o più infrazioni disciplinari a cui è seguita l'irrogazione della relativa sanzione/delle relative sanzioni. Ai fini della recidiva non può comunque tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione (art. 7, comma 8, legge n. 300/70).

**Nel caso in cui il Ccnl preveda un termine massimo entro cui il datore di lavoro debba irrogare la sanzione, decade dall'esercizio del potere disciplinare qualora non vi si attenga.**

Il lavoratore che intenda eccepire la sanzione disciplinare irrogatagli può:

- 1) seguire la procedura stabilita dal Ccnl. In questo caso, la sanzione disciplinare potrà trovare effettiva applicazione solo in base agli esiti di tale procedura;
- 2) ricorrere al giudice del lavoro; in questo caso la sanzione troverà applicazione solo qualora ritenuta legittimamente irrogata al lavoratore;
- 3) ex art. 7, comma 6, della legge n. 300/70, promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione territoriale del lavoro (Dtl), di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto, nominato dal direttore della Dtl. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se il datore di lavoro non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dalla Dtl, a nominare il proprio rappresentante, la sanzione disciplinare non ha effetto. Il collegio di conciliazione ha natura di arbitrato irrituale: ciò significa che la sua decisione è impugnabile in sede giudiziaria solo per vizi idonei a inficiare la determinazione degli arbitri per alterata percezione o falsa rappresentazione dei fatti, ovvero per inosservanza di disposizioni inderogabili di legge o di contratti e accordi collettivi.

**Prima di consegnare/inviare al lavoratore la comunicazione con la quale lo si informa circa i tempi e le modalità di applicazione di una multa o di una sospensione, sarà quindi opportuno attendere il decorso dei suddetti 20 giorni.**

La sanzione disciplinare potrà trovare applicazione se:

- decorso il termine di 20 giorni, il lavoratore non abbia chiesto la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato;
- avendo invece il lavoratore richiesto la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato, questo abbia confermato la sanzione irrogata dal datore di lavoro o, in subordine, ritenuto congrua e proporzionata una sanzione minore rispetto a quella eccepita dal dipendente (per es. decidendo per una multa al posto della sospensione originariamente irrogata).

**(\*) Articolo 7 legge n. 300/1970 - Sanzioni disciplinari**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

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.