

I procedimenti disciplinari nel rapporto di lavoro subordinato



Continua la collaborazione con la Fondazione Cuoia e i suoi docenti. L'avvocato Dalla Pietra affronta in questo numero un tema molto delicato: la facoltà del datore di lavoro di dettare le regole di comportamento all'interno della propria azienda.

di **Francesco Dalla Pietra**

Il nostro ordinamento giuridico riconosce al datore di lavoro la facoltà di dettare le regole di comportamento che devono essere osservate in azienda al fine di garantire uno svolgimento ordinato ed efficiente dell'attività imprenditoriale. Complementare al potere direttivo è il potere disciplinare, ovvero la facoltà di adottare provvedimenti e sanzioni nei confronti del lavoratore in caso di inosservanza delle disposizioni impartite.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 cod. civ. il quale fa genericamente riferimento alle violazioni dei doveri di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) senza individuare le diverse violazioni rilevanti sul piano disciplinare. La concreta determinazione dei comportamenti non consentiti viene di norma specificata dai contratti collettivi o dai regolamenti aziendali che, in via esemplificativa ma non esaustiva, forniscono un elenco delle inadempienze. I contratti collettivi indicano inoltre le sanzioni che possono essere irrogate. Esse sono proporzionali alla gravità delle violazioni e vanno dal biasimo verbale che in sostanza non impone il rispetto di particolari pro-

cedure sino al licenziamento che invece ne richiede il rigoroso rispetto.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Turismo individua alcune tipologie diffuse di fattispecie disciplinari quali l'assenza ingiustificata, il ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa e l'abbandono del posto di lavoro.

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate nello Statuto dei lavoratori che all'art. 7 prevede la procedura che ogni datore di lavoro deve seguire; detta procedura è finalizzata a creare un sistema di informazione preventiva che consenta il pieno esercizio del diritto di difesa da parte del dipendente. Tale norma stabilisce sostanzialmente tre principi fondamentali: 1) che il datore di lavoro deve contestare l'addebito prima di irrogare una sanzione e comunque non prima di aver sentito le difese del lavoratore, 2) il lavoratore ha diritto di farsi assistere nell'esposizione delle proprie difese da una Organizzazione sindacale, 3) i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere adottati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione dell'addebito.

Art. 7 legge 300/70 - 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 comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 e 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 rivoltagli 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.

Proprio l'applicazione dei suddetti principi, molto importanti ma fondati su una disposizione di legge stringata, è sovente fonte di incertezze e difficoltà interpretative che hanno dato spazio ad una ampia e articolata produzione giurisprudenziale sulle diverse fasi che caratterizzano il procedimento di contestazione delle violazioni che di seguito si vanno a sintetizzare.

Condizioni di legittimità della sanzione disciplinare: affissione del codice disciplinare

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere di portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse (c.d. codice disciplinare).

Secondo la giurisprudenza, la mancata affissione del codice disciplinare determina la nullità della sanzione irrogata, salvo il caso in cui l'infrazione consista in violazione di norme di legge o di fatti estremamente gravi; deve ritenersi inammissibile qualunque forma equipollente di pubblicità.

È stato inoltre precisato che il codice disciplinare, pur non dovendo contenere necessariamente un'analisi e specifica predetermi-

nazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, deve comunque essere redatto in forma tale da rendere sufficientemente chiare le ipotesi di infrazione e le relative sanzioni.

Nella prassi, il datore di lavoro non sempre redige il codice disciplinare, ma più spesso si limita ad affiggere la parte del c.c.n.l. che prevede le sanzioni disciplinari.

Tale comportamento soddisfa l'obbligo di affissione se ed in quanto le norme del c.c.n.l. in materia di sanzioni disciplinari rispondano ai requisiti di contenuto previsti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970. Per quanto attiene il settore turismo al capo IX del contratto collettivo, dagli art. 128 al 134, sono contenute le norme comportamentali che potranno essere portate a conoscenza dei lavoratori.

L'omissione di tale adempimento, che di norma si riscontra nelle realtà produttive di dimensioni ridotte, è sovente fonte di annullamento dei provvedimenti disciplinari.

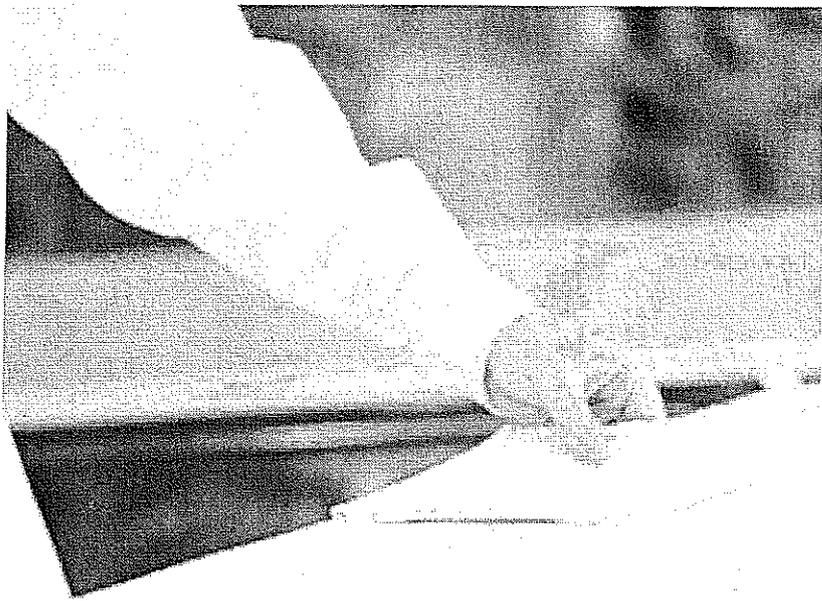
Contestazione degli addebiti

La legge prevede che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa. La contestazione dell'adde-

bito deve essere fatta per iscritto; non sono tuttavia specificate le modalità di consegna al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione; è ammessa ogni forma di comunicazione, dalla raccomandata con ricevuta di ritorno, alla consegna a mani proprie del lavoratore effettuata da persona incaricata dal datore di lavoro, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva. Il CCNL settore Turismo all'art 128 prevede che "la contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta" senza ulteriori specificazioni.

La sanzione disciplinare irrogata senza il rispetto dell'obbligo di contestazione è nulla, salva la facoltà del datore di rinnovare il procedimento disciplinare e di reiterare la sanzione stessa.

Come detto, l'obbligo di preventiva contestazione è finalizzato a consentire al lavoratore di presentare le proprie difese. La realizzazione di tale funzione esige una descrizione precisa e dettagliata dei fatti addebitati, in modo tale da consentire di individuare con esattezza l'inadempimento e, di conseguenza, gli elementi che potrebbero giustificare la condotta del lavoratore (principio di specificità). Tale descrizione deve individuare i fatti specifici ma essenziali dell'addebito, circoscritti sia



in relazione al momento, sia al luogo nei quali sono stati compiuti. Tuttavia non è ammessa un'eccessiva minuziosità nell'elencazione o una descrizione pedante, tale da rendere inutilmente gravoso per il datore di lavoro l'esercizio del potere disciplinare.

Nella contestazione, il datore di lavoro deve circoscrivere l'oggetto della contestazione, senza possibilità di integrare l'addebito negli ulteriori momenti del procedimento o in fase giudiziale. È quindi illegittima l'irrogazione di un provvedimento per motivi diversi da quelli comunicati nell'atto di avvio del procedimento e sulla base dei quali il lavoratore ha esercitato le proprie difese (principio di immutabilità). A tale principio è connessa la conseguenza che, se si tratta di condotte recidive, tale fatto deve essere specificato nella contestazione.

Immediatezza dell'addebito

Non esiste un termine entro il quale il datore di lavoro deve inviare una contestazione di addebito una volta venuto a conoscenza degli inadempimenti. Secondo la giurisprudenza, la contestazione delle condotte illecite deve essere immediata nel senso che la comunicazione deve avvenire immediatamente a ridosso dei fatti contestati. Pertanto una ingiustificata dilazione costituisce un comportamento contrario ai principi di buona fede e correttezza. Alla luce di tale principio è illegittima la contestazione di una condotta abituale del lavoratore della quale il datore di lavoro era già da

tempo a conoscenza.

Tuttavia il principio di immediatezza deve essere inteso in senso "relativo" dovendo essere tenuti in considerazione gli elementi che potrebbero causare un giustificato ritardo della contestazione per esigenze legate all'accertamento dei fatti che, in relazione alla loro gravità e articolazione, comportino l'eventuale esecuzione di indagini approfondite.

Tale principio assume particolare importanza nel caso in cui l'esito del procedimento disciplinare sia l'irrogazione di un licenziamento per giusta causa; non è infatti compatibile con tale tipologia di recesso il decorso di un ampio lasso di tempo tra il momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'inadempimento e quello dell'irrogazione del licenziamento. In tali circostanze può risultare opportuno ricorrere all'istituto della sospensione cautelare; tale strumento, che non costituisce sanzione disciplinare, è idoneo ad attestare il permanere della volontà del datore di lavoro di irrogare eventualmente la sanzione del licenziamento. La giurisprudenza ha ritenuto legittime le clausole dei contratti collettivi che prevedono per il periodo di sospensione cautelare la contestuale sospensione dell'obbligazione retributiva, fermo restando il diritto del lavoratore alle retribuzioni arretrate qualora venga riadesso in servizio.

Difesa del lavoratore

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. Il lavoratore, nell'espone le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Le difese devono pervenire entro la scadenza del termine di cinque giorni. La giurisprudenza si è pronunciata considerando legittimo il rifiuto del datore di lavoro di sentire il lavoratore, laddove, questo avesse mancato di presentarsi in una data precedente, per la quale il datore di lavoro avesse

già comunicato la propria disponibilità all'audizione delle sue difese.

Termini per l'irrogazione della sanzione

La legge, mentre prevede un termine iniziale - e cioè i cinque giorni che devono intercorrere tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione - non prevede un termine finale, decorso il quale la sanzione non può più essere irrogata. Tale termine tuttavia può essere legittimamente previsto dai contratti collettivi. Il CCNL settore Turismo all'art. 128 prevede che "l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Per la ragione sopra esposta è essenziale che vengano tenute in considerazione le tempistiche esatte del procedimento così da non incorrere in decadenze che potrebbero inficiarlo.

Determinazione e tipologia delle sanzioni

In conformità dell'art. 2106, cod. civ. le sanzioni disciplinari irrogate devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. La proporzionalità tra sanzione irrogata e infrazione è sindacabile dal giudice, in

caso di impugnazione della sanzione.

Il CCNL settore Turismo prevede che le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con: a) rimprovero verbale; b) rimprovero scritto; c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni.

Il contratto collettivo specifica che incorre nei provvedimenti sopra richiamati il lavoratore che: a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza; d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende; e) contravenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fu-

mi nei locali riservati alla clientela; f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati di norma per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Come detto, l'elencazione è esemplificativa ma non esaustiva così che potranno essere sanzionate anche condotte illecite non richiamate dal contratto collettivo costituenti violazioni degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà.

È infine doveroso ricordare che le procedure dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori sono estese anche all'ipotesi del licenziamento disciplinare così che, anche per le violazioni più gravi, è necessario rispettare le modalità di contestazione in esso contenute, ricorrendo all'istituto della sospensione cautelare al fine di legittimare l'eventuale recesso al termine del procedimento.

