

POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Il potere disciplinare del datore di lavoro non è «*libero*», ma frutto di una reazione sinallagmatica pattiziamente concordata tra datore e lavoratore.

È previsto un vero e proprio procedimento per l'esplicazione del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, procedimento la cui violazione, di qualsiasi sua parte, delinea inevitabilmente l'invalidità della sanzione applicata e, quindi, nel caso in cui essa sia il licenziamento, alla nullità dello stesso.

- ✓ fondatezza ed imputabilità del fatto
- ✓ adeguatezza della sanzione e proporzionalità della stessa alla gravità del fatto (art. 2106 c.c.).

I limiti del potere disciplinare

Con la legge n. 300 del 1970, nota come Statuto dei lavoratori, la disciplina del Codice Civile è stata innovata:

- ✓ L'art. 7 dello Statuto ha introdotto una serie di limitazioni sostanziali e formali riguardanti l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, al quale viene comunque riconosciuto il diritto di esercitare il potere disciplinare, sebbene quest'ultimo debba essere attuato nel rispetto di precise norme anche di tipo procedurale.

Obbligo di pubblicità della normativa disciplinare:

- ✓ La normativa disciplinare così formalizzata e pubblicizzata in modo permanente, deve prevedere quanto stabilito in materia dalla contrattazione collettiva, ossia dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva.
- ✓ Secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, l'assenza del codice disciplinare comporta la nullità del provvedimento adottato.

La giurisprudenza non considera l'assenza di affissione del codice disciplinare quale ostacolo alla adozione della sanzione disciplinare del licenziamento.

Divieto di procedere ad indagini preliminari:

Il datore di lavoro non può procedere ad indagini preliminari prima che venga formalmente contestato l'addebito al lavoratore.



Sono state ritenute legittime brevi indagini preliminari al solo fine di consentire al datore di lavoro di acquisire gli elementi necessari per assumere la decisione di attivare la procedura, e ciò purché dette indagini preliminari non si trasformino in una anticipata procedura sommaria.

CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

DA CHI PUO' ESSERE FATTA LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

La contestazione può essere effettuata anche da ogni altro rappresentante del datore lavoro, purché superiore al lavoratore, senza che sia necessario alcuno specifico conferimento di poteri.

MODALITA' DI CONSEGNA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE AL DIPENDENTE E TEMPI PER PRESENTARE LE PROPRIE GIUSTIFICAZIONI ALL' AZIENDA

Primo requisito della contestazione disciplinare è che essa sia fatta per **iscritto**. In difetto, la successiva sanzione disposta dal datore di lavoro (ivi incluso il licenziamento) sarà illegittima. Nella **lettera di contestazione** deve poi essere indicato il termine di 5 giorni concesso al lavoratore per presentare le proprie **giustificazioni** in relazione al comportamento contestato. Il datore di lavoro non può adottare sanzioni disciplinari prima che sia decorso questo termine.

La contestazione può essere consegnata al dipendente nei seguenti modi:

- a mano e firmata dal lavoratore per presa visione. Questo evita all'azienda di inviarla a casa del lavoratore tramite raccomandata con ricevuta del lavoratore. Il dipendente può richiedere all'Azienda di inviargliela tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.

I 5 giorni per presentare le proprie giustificazioni decorrono dal giorno successivo alla consegna della lettera al dipendente .

- Tramite raccomandata con ricevuta di ritorno presso l' indirizzo dell' abitazione in possesso dell' Azienda. (max.15 giorni di deposito presso la posta)

I 5 giorni per presentare le proprie giustificazioni decorrono dal giorno successivo al ritiro della raccomandata da parte del dipendente presso la posta. tempo di deposito max. della raccomandata presso la posta 15 giorni.

CARATTERISTICHE DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

La **Giurisprudenza** (Cass., sent. n. 9615 del 12.05.2015.) ha poi precisato le caratteristiche della contestazione disciplinare.

Essa deve essere:

- **tempestiva**: il datore di lavoro deve cioè contestare la condotta del lavoratore che ritiene scorretta immediatamente, ovvero non appena ne venga a conoscenza;

Serie di sentenze sulla Tempestività della contestazione disciplinare

- La tempestività della contestazione va valutata avendo riguardo al momento in cui il datore di lavoro abbia avuto piena conoscenza del fatto, quanto meno nei suoi tratti essenziali, pena il rischio di genericità dell'addebito. (Trib. Firenze 9/1/2015, Giud. Papait, in Lav. nella giur. 2015, 644)
- In tema di procedimento disciplinare, ai fini dell'accertamento della sussistenza del requisito della tempestività della contestazione, in caso di intervenuta sospensione cautelare di un lavoratore sottoposto a procedimento penale, la contestazione disciplinare per i relativi fatti può essere differita dal datore di lavoro in relazione alla pendenza del procedimento penale stesso. (Cass. 20/6/2014 n. 14103, Pres. Miani Canevari Rel. Buffa, in Lav. nella giur. 2014, 1128)

– **specificata**: il datore di lavoro deve indicare in modo puntuale e preciso il comportamento del lavoratore a cui si riferisce la contestazione (indicando data/luogo in cui si è verificato il fatto e la descrizione dell'accaduto), di modo che il lavoratore abbia modo di difendersi;

– **non modificabile**: la sanzione comminata deve riferirsi ai fatti specifici contenuti nella contestazione. Se fosse possibile modificare tali fatti, sarebbe infatti leso il diritto di difesa del lavoratore.

DIFESA DEL DIPENDENTE

Il lavoratore può produrre, entro 5 giorni dalla contestazione (decorrenza dalla data di ricezione), le proprie difese e controdeduzioni in forma orale o scritta. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. Nel corso del procedimento disciplinare il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Una volta esperita validamente la procedura disciplinare, il datore di lavoro può intimare il provvedimento sanzionatorio ENTRO 6 GIORNI dal giorno successivo alla presentazioni delle giustificazioni.

Nella comunicazione di irrogazione della sanzione non è necessario riproporre analiticamente le ragioni del provvedimento sanzionatorio essendo sufficiente il richiamo alla precedente contestazione di addebito.

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare è necessario che vi sia proporzionalità tra la infrazione commessa e la sanzione irrogata.

SETTORE METALMECCANICO

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni
- licenziamento per mancanze

Tutela del lavoratore

Cassazione:

- La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del lavoratore (Cass. 23 gennaio 2002, n. 736)
- La valutazione del datore di lavoro circa la proporzionalità tra il comportamento del lavoratore e la sanzione irrogata è sempre soggetta al controllo del giudice (Cass. 26 maggio 2001 n. 7188), il quale valuta la legittimità del provvedimento tenuto conto dei precedenti disciplinari del lavoratore e delle circostanze del caso concreto.

Impugnazione della sanzione

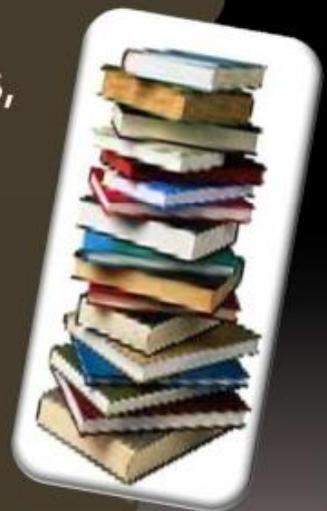
Ricorso Giurisdizionale:



Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante ricorso al giudice del lavoro, in tal caso previo tentativo facoltativo di conciliazione innanzi al collegio di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro.

QUALI SONO I TERMINI PER IMPUGNARE LA SANZIONE ?

- ✓ Per il ricorso al giudice del lavoro, normalmente, non è prefissato alcun termine.
- ✓ Solo in caso di licenziamento l'art. 6 della legge 604/66, prescrive un termine di 60 giorni.
- ✓ Negli altri casi (rimprovero, multa o sospensione dal lavoro), invece, mancando un termine prefissato, il lavoratore può impugnare la sanzione nei due anni per evitare l'effetto a lui pregiudizievole della recidiva oppure entro il più ampio termine prescrizione di dieci anni.



COSA SI RICHIEDE NORMALMENTE AL GIUDICE NEL RICORSO?

Normalmente, con il ricorso si chiede al giudice di **annullare** la sanzione disciplinare incongrua, ingiustificata o comminata in violazione di legge o del CCNL. In tal caso, il giudice **non** dispone anche del potere di sostituire la sanzione irrogata con altra di più lieve entità.



PERCHE' DEVE IMPUGNARE IL DIPENDENTE LA SANZIONE?

Cassazione civile, sez. lav., 25 maggio 1995, n. 5753:

La potestà di infliggere sanzioni disciplinari è riservata alla discrezionalità dell'imprenditore ...; ne consegue che il giudice ... non può, senza esserne richiesto dall'attore ... e senza alcuna eccezione da parte dell'imprenditore, titolare del potere ora detto, convertirla in altra meno grave.

CHINON VUOLE RICORRERE AL GIUDICE

PUO' RICORRERE ALL' ARBITRATO ?

Ricorso all'Arbitrato:

Art. 410. c.p.c.- (Tentativo di conciliazione).

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro.

Ricorso all'Arbitrato:

Art. 412-quater c.p.c. (Altre modalità di conciliazione e arbitrato)

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

POSSIBILITA' DI IMPUGNAZIONE

In conclusione, le possibilità di impugnazione delle sanzioni sono oggi le seguenti:



PER ULTERIORI
INFORMAZIONI
RIVOLGITI ALL'
UFFICIO VERTENZE
DEL SINDACATO