



Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

Il procedimento disciplinare

Avv. Lidia Galfrascoli

(galfrascoli.lidia@gmail.com)

10 aprile 2015

Curia Arcivescovile

Piazza Fontana, 2 – Milano

Il procedimento disciplinare

I principi informatori



Ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, “E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

Corollario del potere direttivo e gerarchico, è il potere disciplinare, anch'esso attribuzione tipica riconosciuta al datore di lavoro nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare – Il codice civile



L'art. 2104 c.c. impone al lavoratore un'obbligo di diligenza particolare: non solo deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, ma è tenuto anche ad osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare – Il codice civile



Nel valutare l'adempimento dell'obbligo di diligenza occorre tenere conto della concreta natura delle mansioni affidate al lavoratore e della difficoltà delle stesse e delle particolari esigenze dell'organizzazione in cui il rapporto si inserisce. La mancanza di diligenza, ossia la negligenza, comprensiva dell'imperizia può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare – Il codice civile



L'obbligo di obbedienza del lavoratore ha per oggetto le prescrizioni e gli ordini impartiti dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici in relazione all'organizzazione del lavoro, alla disciplina ed alla vita di relazione in azienda.

Tali prescrizioni possono essere emesse:

- dal datore di lavoro personalmente
- da chiunque altro sia titolare del potere disciplinare secondo l'organizzazione aziendale.

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare - Il codice civile



L'art. 2105 c.c., che concerne l'obbligo di fedeltà, impone al prestatore di lavoro di non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare - Il codice civile



L'art. 2106 cod. civ. stabilisce che l'inosservanza dei doveri di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ. espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa.

Il procedimento disciplinare

Il potere disciplinare – Il codice civile



L'art. 2106 c.c. è quindi la fonte normativa primaria del potere disciplinare del datore di lavoro: il potere disciplinare è legittimamente esercitato solo se volto a sanzionare la violazione di un obbligo del lavoratore derivante dal contratto di lavoro.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Primo comma:

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 procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



Il codice disciplinare è un documento che riassume i comportamenti vietati (le cd. infrazioni), che costituiscono inadempimento contrattuale, e pertanto passibili di specifiche sanzioni, anch'esse compiutamente delineate in corrispondenza di ciascuna potenziale infrazione.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



Il codice disciplinare deve essere predisposto precedentemente all'infrazione a cura del datore di lavoro, ovvero attraverso il contratto collettivo nazionale, con semplice ricezione da parte del datore di lavoro. Tale prassi soddisfa l'obbligo di affissione se ed in quanto le norme del C.c.n.l. in materia di sanzioni disciplinari rispondono ai requisiti di contenuto previsti dall'art. 7 della legge 300/70.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



Il datore di lavoro può integrare le previsioni del CCNL ad esempio attraverso l'emanazione di specifici regolamenti interni che prevedano ipotesi ulteriori di infrazioni: devono comunque essere chiare le ipotesi di infrazioni e devono essere indicate le corrispondenti previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere di portare a conoscenza dei lavoratori il codice disciplinare, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'affissione è un requisito necessario, dal momento che la giurisprudenza ha ritenuto non sufficienti i "*mezzi equipollenti di comunicazione*" (per esempio, la consegna diretta del C.c.n.l. ad ogni singolo lavoratore).

Il procedimento disciplinare

Art. 7 legge 300/70 – Il codice disciplinare



L'affissione ha l'obiettivo di impedire una arbitraria valutazione dei comportamenti del lavoratore e quindi l'adozione di sanzioni ingiuste. Di conseguenza, la mancata affissione comporta l'illegittimità insanabile del provvedimento disciplinare, salvo il caso in cui l'infrazione consista in violazione di norme di legge.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Secondo comma:

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 procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



La preventiva contestazione è condizione di procedibilità del provvedimento sanzionatorio. Deve essere fatta per iscritto e contenere la manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di considerare le circostanze addebitate come illecito disciplinare.

La contestazione, oltre che dal datore di lavoro, può essere effettuata anche da ogni altro rappresentante del datore di lavoro, purchè superiore al lavoratore.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



La norma non indica le modalità di consegna al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione, onde è ammessa ogni forma di comunicazione (raccomandata con ricevuta di ritorno, consegna a mani proprie del lavoratore effettuata da persona incaricata dal datore di lavoro) salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, tenendo conto che è un atto di natura recettizia e pertanto produce "effetti" solo al momento del ricevimento da parte del destinatario. L'atto scritto può essere consegnato da persona incaricata dal datore di lavoro, la quale può essere assunta come teste ai fini della prova dell'avvenuta consegna.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Le caratteristiche della contestazione:

- Tempestività;
- Specificità;
- Immutabilità;
- forma scritta.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



La contestazione deve essere tempestiva, cioè avvenire nell'immediatezza del verificarsi del fatto.

La tempestività risponde *"all'esigenza di tutelare l'interesse del lavoratore a che il procedimento intervenga in tempi brevi, al fine di consentirgli, per il più preciso ricordo dei fatti, una difesa più agevole"*.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Il requisito della tempestività deve però essere inteso in senso relativo. Un ritardo tra infrazione e contestazione è accettabile quando siano necessari complessi accertamenti ispettivi.

Inoltre, il giudizio di tempestività deve essere dato prendendo come punto di partenza o il momento di accadimento del fatto o quello della sua conoscenza.

Il decorrere di un considerevole lasso di tempo tra la commissione dell'infrazione e la contestazione può comportare una tacita manifestazione di volontà del datore di lavoro di non sanzionare il comportamento del lavoratore.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



La contestazione deve inoltre essere specifica, cioè deve essere precisa e fornire tutte le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare nella sua materialità storica il comportamento commissivo ovvero omissivo identificabile come infrazione.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



La specificità non implica tuttavia l'obbligo di indicare le norme legali ovvero contrattuali che si reputano violate e non devono neppure essere rese note al lavoratore le prove dell'addebito. Il datore di lavoro, inoltre non deve necessariamente indicare la sanzione che intende applicare, potendosi riservare tale decisione all'esito delle difese del lavoratore.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Il principio dell'immutabilità rende necessario che i fatti su cui si fonda il provvedimento sanzionatorio coincidano con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione. La finalità di tale principio è di tutelare il diritto di difesa del lavoratore.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Ottavo comma:

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Nella contestazione occorre anche richiamare eventuali precedenti sanzioni disciplinari, ai fini di contestare la recidiva.

Ciò è importante poiché un comportamento che, di per sé, da solo potrebbe essere considerato non grave, ripetuto più volte nel tempo può assumere invece una qualificazione ed una importanza diversa.

Alcuni CCNL prevedono addirittura la recidiva come motivo di licenziamento disciplinare.

L'ottavo comma specifica però che, trascorsi due anni, non si può più tenere conto delle sanzioni irrogate che, quindi, non concorrono a determinare una recidiva.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La contestazione



Caso diverso dalla recidiva è il riferimento a precedenti comportamenti che possono essere richiamati, ad esempio, ai fini della valutazione della complessiva gravità, anche sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del dipendente e della proporzionalità o meno del correlato provvedimento sanzionatorio.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La difesa



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Quinto comma:

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 il termine di maggior favore per il lavoratore eventualmente stabilito dal C.c.n.l.).

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La difesa



La difesa del lavoratore può avvenire con libertà di forma: orale o per iscritto, con o senza l'assistenza sindacale (il lavoratore, nell'esporre le proprie ragioni difensive, può infatti farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato).

Il lavoratore può altresì richiedere l'audizione orale, in aggiunta o in sostituzione delle difese scritte e la mancata audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta comporta l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La difesa



Il termine ha la finalità di permettere al lavoratore di articolare la propria difesa rispetto a quanto contestato.

Il termine (5 giorni di calendario) decorre dalla data di ricezione della contestazione da parte del lavoratore: non si contano né il giorno iniziale né quello finale.

Tale termine non deve tuttavia essere necessariamente rispettato qualora prima della scadenza dello stesso il lavoratore abbia fatto pervenire le proprie discolpe senza fare riserva di ulteriori deduzioni.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La difesa



La difesa rispetto alla contestazione disciplinare rappresenta una mera facoltà, il cui esercizio è a discrezione del lavoratore. Perciò se il lavoratore resta inerte, il datore di lavoro non ha l'onere di attivarsi, sollecitandolo.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'irrogazione della sanzione



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Quarto comma:

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.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'irrogazione della sanzione



Una volta decorso il termine senza che il lavoratore abbia proposto le sue difese, oppure anche prima qualora il lavoratore si sia difeso ma le giustificazioni non siano state accolte e condivise, il datore di lavoro può intimare il provvedimento sanzionatorio.

Anche se 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, è bene, comunque, riprenderle, seppur succintamente, indicando che le giustificazioni del lavoratore (qualora proposte), non sono state accettate.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'irrogazione della sanzione



L'applicazione della sanzione è l'estrinsecazione del potere disciplinare del datore di lavoro.

Le sanzioni disciplinari che vengono nella pratica più frequentemente irrogate sono:

- il rimprovero verbale (cd. "ammonizione verbale");
- il rimprovero scritto (cd. "ammonizione scritta");
- la multa;
- la sospensione dal servizio;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso (per giusta causa).

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'irrogazione della sanzione



A differenza della sospensione dal servizio, la sospensione cautelare non costituisce sanzione disciplinare e non è pertanto soggetta alla procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Se essa è prevista dalla contrattazione collettiva sarà quest'ultima a regolarne la procedura per l'irrogazione.

Non è possibile neppure il trasferimento del lavoratore o il cambiamento di mansioni come "sanzione" disciplinare vera e propria, mentre è lecito in casi particolari pervenire al c.d. "licenziamento disciplinare", cioè alla risoluzione del rapporto.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La proporzionalità della sanzione



La sanzione deve essere proporzionata alla gravità dell'infrazione.
La giurisprudenza ha elaborato degli indici per la valutazione della congruità della sanzione:

- la natura e la qualità del rapporto;
- il grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni
- l'entità della mancanza;
- l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la mancanza di precedenti disciplinari di alcun tipo;
- le particolari circostanze.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – La proporzionalità della sanzione



Eventuali differenze nelle sanzioni per lavoratori cui è stato contestato lo stesso fatto, pur essendo in linea di principio ammissibili, debbono essere giustificate con una adeguata motivazione.

La norma non prevede un termine massimo entro il quale irrogare la sanzione, ma tale previsione è contenuta in quasi tutti i C.c.n.l.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'impugnazione della sanzione



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Sesto comma:

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.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'impugnazione della sanzione



Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari

Settimo comma:

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.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – L'impugnazione della sanzione



Pertanto il lavoratore, una volta irrogata la sanzione, ha tre possibilità:

- ricorrere - anche per mezzo dell'associazione sindacale cui ha aderito o conferito mandato - alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi;
- adire il Collegio di conciliazione ed arbitrato nei 20 giorni dalla comunicazione del provvedimento (in tal caso la sanzione rimane sospesa e se entro 10 gg. dall'invito della Direzione del lavoro, il datore non procede alla nomina del proprio rappresentante in seno al collegio, ovvero non ricorre nel medesimo termine al giudice, la sanzione si estingue automaticamente);
- adire il Giudice nel normale termine prescrizione.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – Il licenziamento disciplinare



La Corte Costituzionale, con la sentenza del 30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, commi da 1 a 3, dello Statuto dei lavoratori che limitava la procedura disciplinare alle sole sanzioni conservative (escludendo quindi implicitamente il licenziamento).

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – Il licenziamento disciplinare



Sono riconducibili al licenziamento disciplinare i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dovuti alla violazione di obblighi contrattuali.

In sintesi, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale, qualora il datore di lavoro intenda procedere al licenziamento per grave inadempienza del lavoratore, dovrà contestare per iscritto al lavoratore l'addebito secondo le regole generali ed i termini stabiliti dallo Statuto dei Lavoratori.

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – Il licenziamento disciplinare



In genere i C.c.n.l. prevedono i comportamenti che danno luogo alle sanzioni conservative o che possono comportare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Tuttavia il giudice non è vincolato dalla previsione contrattuale, ben potendo dare una qualificazione diversa alla gravità del fatto contestato.

Il procedimento disciplinare

Dlgs 4 marzo 2015 n. 23 - art. 4



Il Dlgs. 4/3/2015 n. 23, attuativo della Legge 10/12/2014 n. 183 (Job act – disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti), all'art. 4 prevede:

«Vizi formali e procedurali. 1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto».

Il procedimento disciplinare

Art. 7 Legge 300/70 – Il licenziamento disciplinare



In caso di inosservanza della procedura, dunque, il licenziamento produce i suoi effetti ed al lavoratore spetta un indennizzo economico.