

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

Bologna, lì

Oggetto: sanzioni disciplinari (ex art. 7 L. 300/1970)

Gentili clienti,

Vi ricordiamo che in capo al datore di lavoro, oltre al potere direttivo (si veda art. 2104 c.c.), vi è il potere disciplinare (art. 2106 c.c.), ovvero la facoltà del datore di lavoro di sanzionare il lavoratore nei casi in cui quest'ultimo violi gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (artt. 2104 – 2105 c.c.).

Il suddetto potere deve essere esercitato:

- mediante una procedura obbligatoria;
- occorre la sussistenza dell'illecito, dunque violazione degli artt. 2104 e 2105 c.c.;
- la sanzione deve essere adeguata all'infrazione commessa (art. 2106 c.c.);
- non si può tenere conto delle *sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione* (art. 7 comma 8 St. lav.): limite della rilevanza della recidiva;

Innanzitutto, il datore deve informare il lavoratore attraverso il c.d. il **codice disciplinare** (l'insieme delle infrazioni, sanzioni previste dalla contrattazione collettiva ovvero autonomamente dal datore di lavoro), il quale deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante **affissione in luogo accessibile a tutti** (Cass.civ., n. 18130/2005). **Pertanto il datore di lavoro deve esporre in bacheca o altro luogo accessibile a tutti i dipendenti la parte del CCNL riguardante i provvedimenti disciplinari nonchè copia dell'art.7 Legge n 300/1970.**

Nel caso in cui il lavoratore compia un illecito, ricordiamo che la contestazione disciplinare deve essere effettuata in forma scritta ad substantiam; in difetto la contestazione verrà considerata invalida.

La comunicazione deve contenere il fatto contestato in modo specifico; occorre indicare luogo e tempo dell'infrazione, mentre non dovranno essere dettagliate le norme di legge o contrattuali che l'impresa ritenga violate.

Ricordiamo che vale il principio di **immediatezza**, infatti la contestazione deve essere portata a conoscenza subito dopo che il fatto è avvenuto.

È onore del datore dimostrare l'effettiva ricezione dell'atto da parte del lavoratore.

Il provvedimento disciplinare non è immediato, infatti il lavoratore che riceve una contestazione

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

disciplinare ha la facoltà, per legge, di presentare le proprie giustificazioni (art. 7, L. 300/1970). È proprio dall'art. 7 Stat. Lav. si evince che nessun provvedimento disciplinare, eccetto il rimprovero verbale, possa essere irrogato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto dei fatti. Per il **computo** del termine di cinque giorni devono considerarsi i giorni di calendario e non dei giorni lavorativi considerando nel calcolo anche i giorni festivi intermedi (Cass. 7097/2001).

Il CCNL applicato al rapporto di lavoro può prevedere un termine maggiore.

Una volta provveduto alla contestazione e ricevuto le giustificazioni, il datore di lavoro può adottare il provvedimento disciplinare.

La tipologia dei provvedimenti disciplinari adottabili è:

- il richiamo verbale
- il rimprovero scritto
- la multa (non superiore a 4 ore di retribuzione);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 10 giornate)
- licenziamento per motivi disciplinari

Non è previsto un termine entro il quale la sanzione debba essere adottata, tuttavia si deve ritenere che l'irrogazione debba essere **tempestiva**.

Anche alcuni CCNL prevedono un termine per l'irrogazione della sanzione disciplinare oltre il quale si presume che il datore abbia accettato tacitamente le giustificazioni fornite dal lavoratore.

La sanzione adottata non tempestivamente e comunque oltre il termine stabilito dalla contrattazione collettiva è illegittima.

La sanzione deve essere **proporzionale alla gravità** del fatto tenendo conto di tutte le circostanze sia soggettive (attinenti alla persona) sia oggettive (attinenti al fatto) che hanno caratterizzato la commissione dell'illecito.

Il giudizio sull'accertamento del fatto, sulla gravità del medesimo, sulla proporzionalità della reazione sanzionatoria rispetto alla condotta appartengono al Giudice del lavoro ed è sindacabile in Cassazione solo per vizio di motivazione.

Talora la contrattazione collettiva prevede specificamente che determinate condotte diano luogo a specifiche sanzioni.

Una volta irrogata e portata a conoscenza del lavoratore la sanzione disciplinare è immediatamente efficace.

L'impugnativa delle sanzioni disciplinari è il mezzo di difesa esercitato dal lavoratore, il quale può agire in differenti modi:

- azione giudiziaria mediante ricorso dinanzi al Tribunale; tale ricorso non sospende l'esecutività della sanzione;
- procedura arbitrale presso l'ispettorato del lavoro attraverso la quale il lavoratore, entro il termine di 20 giorni, può chiedere la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato affinché determini l'entità della sanzione in misura diversa; in tale circostanza se il datore adisce l'autorità giudiziaria si determina la sospensione della sanzione fino alla pronuncia

del collegio, in caso contrario, decorsi 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'ispettorato del lavoro, la sanzione non avrà effetto.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Studio Cimino