

IL POTERE DISCIPLINARE
PROCEDIMENTO E SANZIONI
CONSERVATIVE

Lunedì 14 aprile 2014

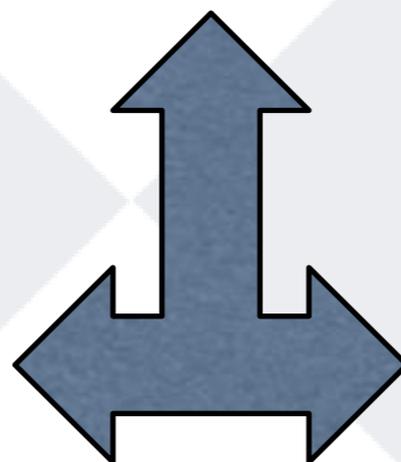
Slides a cura
dell'Avv. Rosario Salonia
(Salonia Associati Studio Legale)



LE FONTI DEL POTERE DISCIPLINARE

IL CODICE CIVILE

- ART. 2086 – DIREZIONE E GERARCHIA NELL'IMPRESA
- ART. 2094 – PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO
- ART. 2104 – DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO
- ART. 2106 – SANZIONI DISCIPLINARI



LA LEGGE N. 300 DEL 20 MAGGIO 1970

- ART. 7

IL CODICE CIVILE

❖ **Art. 2086 – Direzione e Gerarchia nell'impresa**

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

❖ **Art. 2094 – Prestatore di lavoro subordinato**

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.

Segue...

IL CODICE CIVILE

❖ **Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

❖ **Art. 2106 – Sanzioni disciplinari**

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.

ART. 7 L. n. 300/1970 - SANZIONI DISCIPLINARI

1. 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.
2. 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.

Segue...

3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. 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.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Segue...

6. 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.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto 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.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

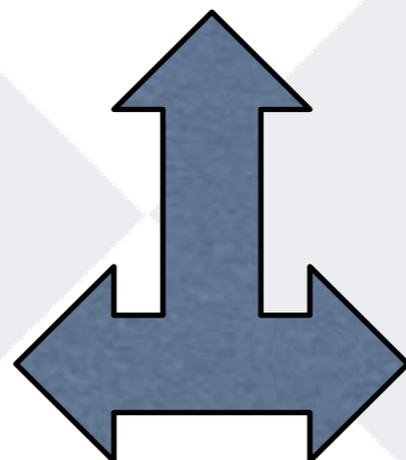
RILEVANZA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- ❖ I contratti collettivi nazionali di lavoro contengono quasi sempre una parte dedicata al procedimento sanzionatorio, all'individuazione delle condotte passibili di assoggettamento allo stesso procedimento nonché alla graduazione dell'apparato sanzionatorio in funzione della gravità delle stesse condotte.
- ❖ Su tali aspetti, in funzione delle tipicità dei singoli settori produttivi, le previsioni dei diversi CCNL possono divergere, anche significativamente, tra loro.

POTERE DISCIPLINARE

LIMITI SOSTANZIALI

1. SUSSISTENZA ED IMPUTABILITA' DEL FATTO
2. PROPORZIONALITA' TRA INFRAZIONE E SANZIONE



LIMITI PROCEDURALI

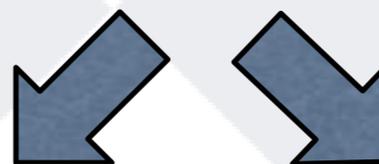
1. PRINCIPIO DI PUBBLICITA' DEL CODICE DISCIPLINARE
2. PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA
3. PRINCIPIO DI SPECIFICITA'
4. PRINCIPIO DI IMMUTABILITA' DELLA CONTESTAZIONE

IL CODICE DISCIPLINARE

Prevede le condotte illegittime eventualmente poste in essere dal prestatore di lavoro e le sanzioni irrogabili dal datore di lavoro consentendo così il corretto esercizio del potere disciplinare da parte di quest'ultimo.



SANZIONI DISCIPLINARI



SANZIONI CONSERVATIVE

1. Richiamo verbale
2. Contestazione scritta
3. Multa
4. Sospensione della retribuzione e dal servizio

SANZIONI ESPULSIVE

1. Licenziamento "disciplinare"

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE PRINCIPI ENUCLEATI DALLA GIURISPRUDENZA

- A. PRINCIPIO DI PUBBLICITÀ;
- B. PRINCIPIO DI SPECIFICITA' ED IMMUTABILITA' DELLA CONTESTAZIONE;
- C. PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE;
- D. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA' TRA INFRAZIONE E SANZIONE.

Segue...

PRINCIPIO DI PUBBLICITA' DEL CODICE DISCIPLINARE E DI TASSATIVITA' DELLE SANZIONI

Il primo comma dell'art. 7 legge n. 300 del 1970 dispone che: "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 codice disciplinare deve essere affisso in locali accessibili a tutti e deve individuare le infrazioni e le corrispondenti sanzioni.

PRINCIPIO DI SPECIFICITA' E DI IMMUTABILITA' DELLA CONTESTAZIONE

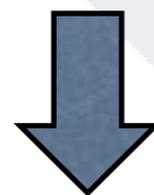
Il secondo comma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 dispone che: *“Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa”*; inoltre, ai sensi del quinto comma *“i 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”*.



I fatti vanno individuati in modo preciso per consentire una difesa puntuale (**principio di specificità della contestazione**) ed il fatto risultante dalla contestazione non può essere successivamente modificato (**principio di immutabilità della contestazione**)

PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE

La contestazione dell'infrazione, in ottemperanza del principio di buona fede nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali deve essere tempestiva, cioè formulata a ridosso del fatto, avuto riguardo, tuttavia, al momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza della presupposta infrazione.



L'ADDEBITO DEVE ESSERE CONTESTATO IL PRIMA POSSIBILE

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA' TRA INFRAZIONE E SANZIONE

L'art. 2106 cod. civ. impone il rispetto dell'importante principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione, principio che consente un controllo giudiziale sull'arbitrarietà degli atti di esercizio del potere disciplinare.



E' fatto divieto al datore di lavoro di applicare sanzioni non proporzionate all'addebito contestato.

GIUSTIFICAZIONI A DIFESA

- ❖ Il datore di lavoro deve comunque consentire l'esercizio del diritto di difesa da parte del prestatore, che deve essere sentito qualora ne faccia richiesta.
- ❖ In ogni caso, le sanzioni più gravi del rimprovero verbale non possono essere irrogate prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione.

IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI CONSERVATIVE

La sanzione conservativa eventualmente comminata dal datore di lavoro può essere impugnata, a scelta del lavoratore, in tre distinti modi:

1. con ricorso al **Giudice del Lavoro**, entro il normale termine prescrizione di cinque anni;
2. avanti i **Collegi arbitrali** eventualmente previsti dal contratto collettivo applicabile;
3. avanti i **Collegi di conciliazione e arbitrato** costituiti presso le direzioni territoriali del lavoro (anche su richiesta del sindacato nel termine di venti giorni dalla comminazione della sanzione).

L'impugnazione comporta la sospensione della sanzione fino alla definizione della procedura.

ILLEGITTIMITA' DELLA SANZIONE E RISARCIMENTO DANNI

L'adozione di provvedimenti disciplinari illegittimi implica la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, che può essere chiamato a rispondere con **azione di risarcimento danni** sempreché il pregiudizio subito sia effettivo e che dello stesso sia fornita la prova in giudizio.

MODIFICA ALL'ART. 18 INTRODOTTA DALLA RIFORMA FORNERO

Con la **Legge n. 92/2012, all'art. 18, L. n. 300/1970**, è stato inserito il seguente comma quarto: *“Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (..)”.*

I DIRIGENTI

Gli appartenenti a tale categoria di lavoratori, ricoprenti posizioni di vertice, sono rimasti esclusi dall'applicazione della procedura disciplina di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Tuttavia, le **Sezioni Unite della Corte di Cassazione (cfr. sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, confermata anche da Cass. n. 14713/2011)**, risolvendo un contrasto giurisprudenziale, hanno affermato che deve estendersi a tutti i dirigenti, senza distinzioni tra «top manager» o dirigenti «medi» o «minori», l'iter procedurale con le connesse garanzie previste dal secondo e terzo comma del citato art. 7.