



Esercizio  
potere  
disciplinare

22 settembre

2008

## POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

☒ **potere direttivo**

☑ **obbligo di corrispondere la retribuzione**



### ☐ potere direttivo

**SI CONCRETIZZA NELL'ASSOGGETTAMENTO DEL PRESTATORE DI LAVORO AL POTERE DIRETTIVO E DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO ALL'INTERNO DI UN COMPLESSO DI BENI E DI ATTIVITA' ORGANIZZATE DALL'IMPRENDITORE IN MODO CONTINUATIVO E STABILE, SENZA ASSUNZIONE DI RISCHIO IMPRENDITORIALE**

Sussiste, quindi, **un vincolo di subordinazione gerarchica e disciplinare** che lega al datore di lavoro il lavoratore, il quale, pur con quel margine di iniziativa e discrezionalità richiesto dalla natura delle mansioni esplicate, **è tenuto ad uniformarsi agli ordini ed alle direttive del datore di lavoro per quanto attiene al tempo, al luogo ed ad ogni altra modalità di esplicazione dell'attività di lavoro.**

### **NORMATIVA ART. 2104 CODICE CIVILE**

**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.**

**Il rapporto che si crea tra lavoratore è di tipo gerarchico e consiste nel potere datoriale di precisare, di volta in volta, gli obiettivi ed i doveri incombenti sul prestatore di lavoro.**

#### **NORMATIVA**

**ART. 2104, 2°COMMA DEL CODICE CIVILE-** il lavoratore ha l'obbligo di osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori di questo e dai quali gerarchicamente dipende.

**Art.2086 CODICE CIVILE – l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.**



**L'esercizio del potere si sostanzia :**

- nell'assegnazione delle mansioni che il lavoratore deve svolgere nel fissare le regole all'interno della struttura aziendale
- potere di controllo dell'attività dei lavoratori e sulla loro prestazione nei limiti dello Statuto del Lavoratori L. 20 maggio 1970 n.300



#### **I limiti del potere datoriale sono determinati**

- ⊃ **Obbligo di buona fede nell'esecuzione del contratto**
- ⊃ **Limiti che derivano dalla legge (es. divieto di lavoro minorile)**
- ⊃ **Limiti che derivano dai contratti collettivi (es. determinazione dell'orario di lavoro, della retribuzione e delle mansioni)**
- ⊃ **Divieti costituzionali di discriminazione sessuale, razza, religione e posizioni politiche**
- ⊃ **Rispetto della dignità della persona**
- ⊃ **Rispetto della privacy nei limiti stabiliti dalla legge**
- ⊃ **Obbligo d' adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del datore di lavoro (art. 2087 del codice civile)**

La **FORMA** nella quale si esplica il potere direttivo **è libera.**

#### **Concretamente il datore di lavoro:**

- può distribuire il lavoro all'interno della giornata e della settimana ma non può unilateralmente modificare l'orario in modo tale che, a parità di retribuzione, risulti incrementata la prestazione
- modificare le modalità di esecuzione della prestazione nel rispetto della professionalità acquisita dal lavoratore
- ha il potere di disporre il comando e/o il distacco
- ha il potere di modificare il luogo della prestazione lavorativa mediante il trasferimento
- ha il potere di decidere quali lavoratori porre in cassa integrazione, nel limite della coerenza

Il lavoratore non può sindacare in merito alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, a meno che tali disposizioni non siano d'impossibile esecuzione, illecite perché contrastanti con norme poste a tutela dell'ordine pubblico né può rendere una prestazione diversa da quella legittimamente richiestagli.

## **GIURISPRUDENZA**

**ADDEBITI DI INCAPACITA' PUBBLICAMENTE MOSSI DA UN DIPENDENTE ALLA DIRIGENZA AZIENDALE PER AVERE CAUSATO UNA SITUAZIONE DI CRISI** – *Infrazione disciplinare che può essere ritenuta non sufficientemente grave da giustificare il licenziamento*(Cassazione Sezione Lavoro n. 14671 del 13 novembre 2000, Pres. Ianniruberto, Rel. Sciarelli).

B.V. dipendente, con qualifica di impiegata, della società G.W. nell'estate del 1996 ha trasmesso a quattro persone (alti dirigenti dell'azienda e della capogruppo) copia di una denuncia-querela da lei presentata all'autorità giudiziaria e contenente giudizi negativi sulla dirigenza aziendale. Il documento conteneva, tra le altre, le seguenti affermazioni: *“Ci sono dirigenti e quadri aziendali che lasciano molto a desiderare sotto il profilo professionale. Tra di essi ci sono persone con un livello di cultura molto basso e con un quoziente di intelligenza che sarebbe interessante misurare .....Questa strana gestione del personale deontologicamente non corretta porta molti incapaci ai vertici ed è causa, quindi, di crisi aziendali che sfociano nella cassa integrazione ..... Quel dirigente (dott. R. F.) che non si è accorto che con qualche modifica organizzativa si poteva risparmiare lire un milione al giorno e con qualche altre modifica ..... si potevano risparmiare 600-800 milioni l'anno, ora è diventato direttore generale”*.

La lavoratrice è stata licenziata con l'addebito di avere diffuso giudizi e valutazioni denigratorie e offensive nei confronti della dirigenza aziendale. Il Pretore di Verona, al quale la lavoratrice si è rivolta, ha annullato il licenziamento in quanto ha ritenuto eccessiva la sanzione applicata.

Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Verona, che ha motivato la sua decisione rilevando che il tenore delle espressioni ingiuriose non era particolarmente grave e intollerabile e che il documento aveva avuto diffusione limitata; il Tribunale, pur rilevando che la lavoratrice era andata oltre i limiti del corretto esercizio del diritto di critica, ha osservato che essa aveva inteso tutelare i propri diritti in una situazione di crisi con ricorso alla cassa integrazione e che quindi

la sanzione del licenziamento appariva sproporzionata rispetto alla mancanza.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14671 del 13 novembre 2000, Pres. Ianniruberto, Rel. Sciarelli) ha rigettato il ricorso dell'azienda in quanto ha ritenuto che il Tribunale abbia correttamente motivato il suo giudizio di eccessività della sanzione. Dal tenore della denuncia-querela – ha osservato la Corte – emerge chiaramente il convincimento della lavoratrice che la crisi della società fosse dovuta ad un'erronea condotta della gestione da parte della direzione. Ai fini dell'esercizio del diritto di critica – ha aggiunto la cassazione – non occorre che il convincimento dell'esponente debba necessariamente risultare esatto. Pertanto, in considerazione della situazione che aveva determinato il comportamento della lavoratrice, mirato alla tutela dei suoi diritti, il Tribunale, pur rilevando la scorrettezza di tale condotta, l'ha motivatamente giudicata tale da non meritare la massima sanzione.

**COPIATURA E APPROPRIAZIONE DEI DATI CONTENUTI NEL SISTEMA INFORMatico DI UN'AZIENDA, CON L'AIUTO DI UN DIPENDENTE** – *Costituisce reato anche se non vi sia stata violazione delle misure protettive interne al sistema informatico* (Cassazione Sezione Quinta Penale n. 12732 del 6 dicembre 2000, Pres. Foscarini, Rel. Nappi).

B.V., dipendente di una società esercente la gestione di contabilità per conto terzi, ha consentito, senza esserne autorizzato, all'ex socio Z.A. e al commercialista D.M. di copiare e trasferire su un loro computer i dati contenuti nel sistema informativo aziendale. Z.A. ha utilizzato i dati per avviare un'attività concorrenziale, insieme al commercialista D.M. In seguito a querela da parte dell'azienda danneggiata, i tre sono stati ritenuti, dal Pretore di Torino, responsabili del reato previsto dall'art. 615 ter del codice penale che punisce, con la reclusione fino a tre anni, chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo. La decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Torino. Gli imputati hanno proposto ricorso per cassazione, sostenendo che il reato previsto dall'art. 615 ter cod. pen. si configura solo quando vi sia violazione di misure di sicurezza interne al sistema informatico. La Suprema Corte (Sezione Quinta Penale n. 12732 del 6 dicembre 2000, Pres. Foscarini, Rel. Nappi) ha rigettato il ricorso, rilevando che l'art. 615 ter cod. pen. punisce non solo chi si introduce abusivamente in un sistema informatico o telematico, ma anche chi vi si mantiene contro la volontà “esplicita o tacita di chi ha il diritto di escluderlo”; non si tratta perciò di un illecito caratterizzato dall'effrazione dei sistemi protettivi, perché altrimenti non avrebbe rilevanza la condotta di chi, dopo essere legittimamente entrato nel sistema informatico, vi si mantenga contro la volontà del titolare. Ai fini della configurabilità del reato

– ha affermato la Corte – assume rilevanza qualsiasi meccanismo di selezione dei soggetti abilitati all'accesso al sistema informatico, anche quando si tratti di strumenti esterni al sistema e meramente organizzativi, in quanto destinati a regolare l'ingresso stesso nei locali in cui gli impianti sono custoditi. Allorché si tratti di banche dati destinate all'utilizzazione privata esclusiva, come nel caso della contabilità aziendale, anche in mancanza di meccanismi di protezione informatica – ha osservato la Corte – commette il reato la persona estranea all'organizzazione che acceda ai dati senza titolo o autorizzazione, essendo implicita, ma intuibile, la volontà dell'avente diritto di escludere gli estranei.

## OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Le obbligazioni principali del lavoratore consistono:

- ≡ **Fornire la prestazione**
- ≡ **Diligenza**
- ≡ **Fedeltà**

L'obbligo di fornire la prestazione è insita nel rapporto contrattuale sinalagmatico.

### **OBBLIGO DI DILIGENZA**

#### **NORMATIVA**

**Art. 2104 del codice civile**

**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.**

La diligenza richiesta dipende, ovviamente, anche dal livello professionale del lavoratore.

La **violazione dell'obbligo di diligenza** costituisce una forma di **inadempimento contrattuale e può determinare, nei casi più gravi, anche la risoluzione del rapporto oltre all'obbligo di risarcimento del danno.**

Grava sul datore di lavoro l'onere di provare che l'evento dannoso sia causalmente correlato a una condotta del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza, restando al lavoratore la dimostrazione della non imputabilità dell'inadempimento.

### **OBBLIGO DI FEDELTA'**

#### **NORMATIVA ART. 2105 DEL CODICE CIVILE**

**Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.**

L'obbligo di fedeltà, la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, si sostanzia nell'obbligo di un leale comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e va collegato con le regole di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del codice civile

**Consiste:**

- > **Divieto di concorrenza**
- > **Divieto divulgare informazioni riservate**

L'obbligo di non concorrenza, avendo carattere disciplinare, va contestato con il procedimento di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Non tutta l'attività fuori dall'impresa è vietata, ma solo quella che viene svolta in concorrenza con l'imprenditore.

Correlato al divieto di concorrenza è il divieto di divulgare le notizie attinenti all'impresa, la cui conoscenza al di fuori dall'azienda può costituire un pregiudizio per il datore di lavoro.

L'obbligo di riservatezza ha poi una sua specifica **tutela penale consistente nel reato di rivelazione di segreti professionali e scientifico industriali (art. 622 e 623 codice penale)**.

---

## **Giurisprudenza**

**LA POSIZIONE DI CONFLITTO DI INTERESSI IN CUI IL DIPENDENTE VENGA A TROVARSI, PER ESSERE SOCIO DI UN'IMPRESA FORNITRICE DELLA DATRICE DI LAVORO, PUO' GIUSTIFICARNE IL LICENZIAMENTO** – *Perché incide sulla base fiduciaria del rapporto di lavoro (Cassazione Sezione Lavoro n. 6790 dell'11 maggio 2002, Pres. Ianniruberto, Rel. Vidiri).*

Giuseppe M., dipendente della s.p.a. Telecom Italia, è stato incaricato di seguire, come assistente, l'installazione di impianti telefonici affidata in appalto alla Sirti e da questa subappaltata alla s.a.s. Gidim. Egli ha chiesto di essere sollevato dall'incarico facendo presente che la Gidim aveva sede nel suo paese d'origine. La Telecom Italia ha svolto indagini dalla quali è risultato che Giuseppe M. era quotista della Gidim e lo ha licenziato, previo procedimento disciplinare, in base a una norma del contratto collettivo di categoria che prevede il licenziamento per chi "svolge qualunque attività – a titolo gratuito o oneroso – sotto forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori". Il lavoratore ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Palermo, sostenendo, tra l'altro, di essersi comportato lealmente nei confronti della Telecom e di non avere violato il dovere di fedeltà previsto dall'art. 2105 cod. civ. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Palermo, hanno ritenuto legittimo il licenziamento. Il Tribunale ha osservato che il lavoratore si era trovato in una posizione di conflitto di interessi, sanzionata dal contratto collettivo con il licenziamento in quanto sufficiente ad incidere sulla base fiduciaria del rapporto di lavoro. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 6790 dell'11 maggio 2002, Pres. Ianniruberto, Rel. Vidiri) ha rigettato il ricorso, in quanto ha ritenuto che il Tribunale abbia adeguatamente motivato la sua decisione con riferimento all'accertata situazione di conflitto di interessi del dipendente con la sua datrice di lavoro.

**L'UTILIZZAZIONE IN UNA CAUSA DI LAVORO, DA PARTE DEL DIPENDENTE, DI FOTOCOPIE DI DOCUMENTI RISERVATI AZIENDALI NON CONFIGURA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI FEDELTA' TALE DA GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO** – *Si deve tener conto delle esigenze connesse all'esercizio del diritto di difesa (Cassazione Sezione Lavoro n. 6420 del 4 maggio 2002, Pres. Sciarelli, Rel. Balletti).*

Walter C., dipendente della Cassa di Risparmio di Fano con mansioni di direttore di filiale, ha promosso nei confronti della banca un giudizio diretto ad ottenere il risarcimento del danno da dequalificazione, sostenendo di avere subito una sottrazione di mansioni. Per dimostrare il torto subito egli ha prodotto fotocopie di alcuni atti interni della Banca relativi a pratiche per la concessione o l'ampliamento di fidi. La Banca lo ha sottoposto a procedimento disciplinare con l'addebito di avere violato l'obbligo di fedeltà producendo documenti riservati e lo ha quindi licenziato. Walter C. ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Ancona, che ha rigettato la domanda. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Ancona, che ha ritenuto che il comportamento tenuto dal lavoratore sottraendo documenti aziendali riservati, fosse idoneo a ledere in modo insanabile il rapporto di fiducia con il datore di lavoro; secondo il Tribunale, il lavoratore avrebbe dovuto limitarsi a chiedere al Giudice di ordinare alla Banca l'esibizione dei documenti in base agli articoli 118 e 210 cod. proc. civ.. Walter C. ha proposto ricorso per cassazione, sostenendo tra l'altro di aver dovuto produrre le fotocopie per tutelare i propri diritti e di non avere danneggiato l'azienda. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 6420 del 4 maggio 2002, Pres. Sciarelli, Rel. Balletti) ha accolto il ricorso, osservando, in primo luogo, che, contrariamente a quanto affermato dal Tribunale, il lavoratore non aveva sottratto i documenti, ma si era limitato a fotocopiarli, tenendo perciò un comportamento diverso e meno grave di quello addebitatogli. Per quanto riguarda l'addebito di violazione del dovere di riservatezza, la Corte ha ricordato che l'art. 2105 cod. civ., pone a carico del dipendente l'obbligo di fedeltà, vietandogli di compiere atti di concorrenza nei confronti del datore di lavoro e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Questa norma – ha osservato la Corte – in applicazione dei principi costituzionali, deve essere interpretata tenendo conto anche dei diritti del lavoratore ed in particolare del suo diritto di difesa, garantito dall'art. 24 Cost., come è dato desumere anche dalla recente normativa in materia di tutela della privacy: l'art. 12 della legge n. 675/1996 prevede espressamente che il consenso dell'interessato per il trattamento di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici non è richiesto quando detto "trattamento" sia necessario "per fare valere o difendere un diritto in sede giudiziaria sempre che i dati siano trattati esclusivamente per finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento". Pertanto – ha affermato la Corte – il Tribunale di Ancona ha errato nel ritenere il lavoratore passibile della sanzione del licenziamento, anche perché la produzione in giudizio di fotocopie di documenti non comporta una vera e propria divulgazione di notizie essendo esse inserite nel fascicolo di parte, che è consultabile solo dal Giudice e dalla controparte. La Corte, pronunciando nel merito, ha annullato il licenziamento ordinando la reintegrazione di Walter C. nel posto di lavoro.

**In legge-e-giustizia.it**

## ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Strettamente connesso al potere direttivo è il **potere disciplinare riservato all'imprenditore** :

### NORMATIVA

#### ART. 2106 cc SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli 2104 cc (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 cc (obbligo di fedeltà) può dare luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, secondo la gravità della infrazione e nei limiti delle norme corporative (ora norme contrattuali)

La Normativa in questione si limita ad indicare il potere di applicare sanzioni.

Le modalità di esercizio del potere di vigilanza e le modalità di applicazione della sanzione è disciplinata dallo statuto dei lavoratori

## PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Al datore di lavoro viene concesso il diritto di esercitare il potere disciplinare **ma solo nel rispetto delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori.**

Mentre in generale l'inadempimento di una parte ai suoi obblighi contrattuali trova la sua sanzione nella risoluzione del contratto e/o nel risarcimento del danno, l'inadempimento del lavoratore, a parte i casi più gravi che possono portare al licenziamento, può esplicarsi in una serie di sanzioni minori avente carattere conservativo del contratto.



### LA SANZIONE DISCIPLINARE

➤ **E' un diritto potestativo del datore di lavoro poiché, con una dichiarazione unilaterale di volontà, può incidere sulla situazione soggettiva del lavoratore modificandola senza necessità di una domanda giudiziale.**

#### ART. 7. -STATUTO LAVORATORI

##### Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle infrazioni ed alle sanzioni applicabili, **devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.**



**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 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.**

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.**

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. 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.

## IL CODICE DISCIPLINARE



**Il codice disciplinare deve contenere l'elencazione delle infrazioni e delle relative sanzioni nonché l'indicazione delle procedure di contestazione.**

Il punto maggiormente delicato della disposizione concerne il grado di specificazione con cui deve essere formulato l'elenco delle infrazioni, registrandosi in dottrina ed in giurisprudenza opinioni divergenti e tenuto conto che neppure nel diritto penale vi è una puntualizzazione di tutte le fattispecie possibili.

Certamente le considerazioni che precedono non possono portare ad attribuire rilevanza a certe clausole talmente generiche da impedire qualsiasi individuazione dei comportamenti sanzionabili.

In tutti questi casi la norma non può che essere ritenuta "tanquam non esset", con la conseguenza che l'esercizio del potere disciplinare fondato renderebbe illegittimo il successivo provvedimento disciplinare.

**Occorre, quindi, che il fatto addebitato al dipendente sia riconducibile, con sufficiente chiarezza e specificazione al precepto contenuto nella normativa disciplinare.**



### **QUANDO IL FATTO E' GRAVISSIMO**

Relativamente alle ipotesi in questione e cioè limitatamente a quei comportamenti già previsti, come reato, violazione di legge o inadempimento contrattuale da altre fonti, ben può essere condivisa quella giurisprudenza che ritiene sufficiente - e, ad avviso delle decisioni di Cassazione, addirittura superflua - una elencazione delle mancanze limitate ad alcune fattispecie generali, aventi la funzione di indicare esclusivamente i criteri orientativi, purché la singola mancanza sia ragionevolmente riconducibile ai criteri derivanti, appunto, dall'elenco esemplificativo contenuto nel codice disciplinare.

Il codice disciplinare deve inoltre contenere l'elenco delle possibili sanzioni e sotto questo profilo non sembra dubitabile che la disposizione abbia accolto integralmente il principio penalistico del "nulla poena sine lege", il che impedisce la irrogazione di una sanzione non prevista dal codice disciplinare, posto che un'eccezione a tale principio priverebbe il lavoratore della fondamentale garanzia che il potere disciplinare venga esercitato con correttezza ed imparzialità.

L'elenco delle infrazioni dovrà, quindi, essere effettuato per gruppi passibili di identica sanzione, anche se ciò non impedisce l'esistenza di un certo margine di discrezionalità che consenta all'imprenditore di spaziare tra un minimo ed un massimo o, anche, tra due diverse sanzioni a seconda della gravità del comportamento.



### **La pubblicità del codice disciplinare**

**La normativa disciplinare, una volta fissata, deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.**

La norma in questione, benché formulata con estrema chiarezza, ha dato luogo a particolari contrasti dottrinari e giurisprudenziali, essenzialmente in ordine all'ammissibilità e legittimità di altri mezzi equipollenti di diffusione della normativa disciplinare, soprattutto con riferimento alla sufficienza o meno della consegna al lavoratore del contratto collettivo.

Se pertanto al codice disciplinare vanno riconosciute le evidenziate finalità, appare di immediata evidenza come la predisposizione di altri mezzi di conoscenza non possa essere mai considerata equipollente, in quanto non si tratta - o quanto meno non si tratta esclusivamente - di assicurare ai lavoratori la conoscibilità del codice disciplinare.

L'indicata funzione della normativa di assicurare il rispetto della libertà e dignità del lavoratore, non sembra infatti realizzabile con strumenti individuali di diffusione del codice disciplinare, posto che l'evidenziata finalità può essere perseguita solo con forme rigorose e collettive di "pubblicazione" della disciplina, allo scopo di consentire un controllo collettivo e non solo individuale sull'operato dell'imprenditore.

## GIURISPRUDENZA

### Contestazione degli addebiti - Differimento all'esito di indagini penali finalizzato al corretto accertamento del fatto - Violazione del principio di tempestività della contestazione – Insussistenza

In materia di sanzioni disciplinari a carico del lavoratore dipendente, poiché il principio dell'immediatezza della contestazione rispetto al fatto è compatibile con l'intervallo necessario all'accertamento della condotta del lavoratore ed alle adeguate valutazioni di questa, deve escludersi che incorra nella violazione di tale principio il datore di lavoro che, ai fini di un corretto accertamento del fatto, anziché procedere a proprie indagini, scelga di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale (Sent. n. 11889, Sez. lavoro, del 9-9-2000).

#### **Pubblicazione del codice disciplinare**

La pubblicazione del cosiddetto "codice disciplinare", prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 mediante "affissione in luogo accessibile a tutti" costituisce un onere dell'imprenditore per il legittimo esercizio, in concreto, del potere disciplinare e, quindi, per la validità dell'atto che ne costituisce espressione. E' pertanto assolutamente nulla la sanzione che sia stata irrogata in difetto di tale forma di pubblicità. Sez. Lav., sent. n. 01104 del 23/02/1981, Soc. Alfa Romeo c. Del Pero (rv 411660).

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nello stabilire che le norme disciplinari dell'impresa debbono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, si riferisce sia alle norme predeterminate unilateralmente dall'imprenditore, sia a quelle recepite dalla contrattazione collettiva ed, avendo lo scopo di dichiarare e far conoscere al lavoratore il codice disciplinare dell'azienda, non è soddisfatto con la mera consegna al dipendente del testo del contratto collettivo, contenente tale disciplina. L'inosservanza di tale onere di pubblicità non è esclusa dal fatto che l'affissione sia durata per un certo tempo, essendo necessario che sia in atto al momento del fatto che concreta la mancanza disciplinare nonché in quello della contestazione dell'addebito e dell'irrogazione della sanzione, e determina la preclusione del potere disciplinare del datore di lavoro e la nullità insanabile della sanzione tuttavia comminata. Sez. Lav., sent. n. 03322 del 01/06/1984, Soc. Barilla c. Avanzini (rv 435356).

#### **Conformi:**

Il cosiddetto codice disciplinare, quale insieme delle norme disciplinari unilateralmente poste dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 7, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, è efficace solo se portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, mentre resta esclusa la possibilità di considerare come equipollenti mezzi di comunicazione che abbiano come destinatari i singoli lavoratori individualmente considerati, trattandosi di disposizioni indirizzate ai lavoratori dipendenti non come singoli ma come componenti di una collettività indeterminata e variabile. Sez. U., sent. n. 01208 del 05/02/1988, Amadio c. Soc. Sip (rv 457417).

La pubblicazione del cosiddetto codice disciplinare, prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, mediante "affissione in luogo accessibile a tutti" costituisce un onere dell'imprenditore per il legittimo esercizio, in concreto, del potere disciplinare e, quindi, per la validità dell'atto che ne costituisce espressione. E', pertanto, assolutamente nulla la sanzione irrogata in difetto di tale forma di pubblicità, l'accertamento del cui assolvimento o meno è riservato, in caso di contestazione, al giudice del merito, e costituisce un apprezzamento di fatto incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da logica ed adeguata motivazione. Sez. Lav., sent. n. 05222 del 13/06/1987, Monte dei Paschi di Siena c. Taccori (rv 453817).

Con riguardo al licenziamento disciplinare del lavoratore dipendente e alle garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, non è suscettibile di equipollenti la pubblicità del cosiddetto codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, quale prescritta dal primo comma dell'art. 7 cit., ed altresì è necessario che la affissione medesima sia in atto al momento della condotta del lavoratore, che integri la mancanza disciplinare. Consegue che l'eventuale omissione dell'affissione non può essere surrogata né dalla asserita conoscenza del codice disciplinare, che il lavoratore abbia acquisito "aliunde", né dalla affissione successiva alla consumazione dell'illecito. Sez. Lav., sent. n. 02366 del 18/05/1989, Soc. Icea Sud c. Tumbarello (rv 462787).

#### **Del codice disciplinare**

La pubblicazione del codice disciplinare mediante l'affissione nei locali aziendali (art. 7, primo comma, dello Statuto dei lavoratori) costituisce l'indefettibile requisito di legittimità della sanzione e - perseguendo essa lo scopo sia di dichiarare formalmente quale sia il codice disciplinare applicabile sia di assicurarne un'agevole conoscibilità - è necessario che la suddetta affissione sia in atto al momento del fatto, che concreta la mancanza disciplinare, nonché in quello della contestazione dell'addebito e dell'irrogazione della sanzione, mentre è inidonea la conoscenza del codice da parte dei dipendenti per una precedente e temporanea forma di affissione o per l'avvenuta consegna di copia del codice medesimo. Sez. Lav., sent. n. 04245 del 18/07/1985, Cassa di Risparmio di Viterbo c. Fileri (rv 441739).

L'affissione del cosiddetto codice disciplinare, prevista dal primo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori quale presupposto di legittimità per l'irrogazione, da parte del datore di lavoro, di sanzioni disciplinari al lavoratore subordinato, costituisce una forma legale di conoscenza della normativa disciplinare e quindi non ammette equipollente alcuno. Non è pertanto sufficiente la mera consegna al lavoratore di copia del contratto collettivo, contenente la regolamentazione delle sanzioni disciplinari. Sez. Lav., sent. n. 05695 del 19/09/1986, Soc. Montepolimeri c. Leuzzi (rv 448168).

In tema di sanzioni disciplinari il primo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori - che prescrive 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 - deve essere interpretato nel senso che il mezzo dell'affissione, come forma di pubblicità del cosiddetto codice disciplinare, deve considerarsi essenziale ed insostituibile al fine di attuare la

conoscibilità delle norme suddette; consegue quindi che non è sufficiente, ai fini dell'osservanza dell'art. 7, primo comma, cit., la mera consegna al lavoratore di copia del contratto collettivo o del regolamento aziendale.  
Sez. Lav., sent. n. 00474 del 20/01/1987, Zinna c. Ufficio delle imposte dirette di Catania (rv 450207).

In tema di sanzioni disciplinari, il primo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori - il quale prescrive 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 - deve essere interpretato nel senso che il mezzo dell'affissione (nel luogo di lavoro e non altrove), come forma di pubblicità del cosiddetto codice disciplinare, deve considerarsi essenziale ed insostituibile al fine di attuare la conoscibilità delle norme suddette, sicché non è sufficiente, ai fini dell'osservanza della norma citata, la mera consegna al lavoratore di copia del contratto collettivo o del regolamento aziendale.  
Sez. Lav., sent. n. 00692 del 03/02/1989, A.M.I.A. di Palermo c. Ferrante (rv 461750).

Con riguardo alla garanzia procedimentale di cui al primo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, il cosiddetto codice di disciplina aziendale, quale insieme delle norme poste dal datore di lavoro o dalla contrattazione collettiva per definire sanzioni ed illeciti disciplinari, è efficace solo se portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, mentre resta esclusa la possibilità di considerare equipollenti i mezzi di comunicazione che abbiano come destinatari i singoli dipendenti individualmente considerati, trattandosi di disposizioni indirizzate ai lavoratori non come singoli ma come componenti di una collettività indeterminata e variabile. (Nella specie, la Suprema Corte ha confermato la pronuncia del giudice del merito che aveva ritenuto inidonea al fine del rispetto della predetta prescrizione la mera affissione nella bacheca aziendale di un avviso con l'indicazione della possibilità per i dipendenti interessati di consultare il codice di disciplina custodito in un ufficio dell'azienda medesima.

### **Sospensione cautelare**

. La sospensione del dipendente dal servizio prevista dalla contrattazione collettiva (nella specie, dall'art. 68 0 del contratto collettivo 29 luglio 1971 per il personale delle esattorie) per l'ipotesi di sottoposizione del dipendente stesso a procedimento penale e non per mancanze o infrazioni disciplinari, per le quali il contratto collettivo specificamente menziona, tra le sanzioni ammesse, analogo provvedimento, ha natura, non disciplinare, ma di misura cautelare e, pertanto, la sua applicazione non è soggetta alla procedura dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.  
Sez. Lav., sent. n. 03149 del 13/05/1981, Cucci c. Alberini (rv 413717).

Il provvedimento di sospensione dal servizio del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare o penale non ha natura di provvedimento disciplinare, in quanto non integra una sanzione, ma configura una misura cautelare di carattere provvisorio destinata ad esaurire i suoi effetti allorché, al termine del procedimento disciplinare, il datore di lavoro adotti le sue determinazioni. Di conseguenza, tale provvedimento, non essendo espressione del potere disciplinare e sanzionatorio del datore di lavoro, non è soggetto alla procedura dettata dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Sez. Lav., sent. n. 00539 del 21/01/1987, Paraggio c. Consorzio di bonifica della destra del fiume Sele (rv 450269).

. Anche nel rapporto di lavoro privato, la sospensione dal lavoro del dipendente, perché sottoposto a procedimento disciplinare o penale, non integra una sanzione, ma configura una misura cautelare e provvisoria, destinata ad essere travolta dall'esaurimento di tale procedimento. Pertanto, qualora la suddetta sospensione dal lavoro, in quanto normativamente o negozialmente prevista, determini la sospensione della controprestazione retributiva, il concludersi dell'indicato procedimento, in senso favorevole all'inquisito od all'imputato, implica che il rapporto riprende il suo corso a tutti gli effetti dal momento in cui è stato sospeso, con l'ulteriore conseguenza che il datore di lavoro, sul quale ricadono i rischi del provvedimento cautelare, è tenuto a corrispondere le retribuzioni arretrate.

Sez. U., sent. n. 01885 del 26/03/1982, Berlugi c. A.S.N.U. di Firenze (rv 419731).

### **CONFORME:**

Nel rapporto di lavoro privato, la sospensione dal servizio del dipendente, perché sottoposto a procedimento disciplinare, non integra una sanzione, ma configura una misura cautelare e provvisoria, destinata ad essere travolta dall'esaurimento di tale procedimento; pertanto, la sua applicazione, non configurando l'espressione di potere disciplinare e sanzionatorio del datore di lavoro, non è soggetta alla procedura dettata dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Sez. Lav., sent. n. 04719 del 12/07/1983, Soc. Indam c. Grimaldi (rv 429611).

### **Carcerazione del lavoratore**

Lo stato di carcerazione preventiva del lavoratore, determinando la sua mancata prestazione lavorativa, costituisce una forma di inadempimento incolpevole che è riconducibile alle norme generali sulle obbligazioni in tema di impossibilità temporanea e parziale (art. 1256 e 1464 cod. civ.), con la conseguenza dell'estinzione del rapporto obbligatorio di lavoro nel caso del venir meno dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione del lavoratore, e che può rientrare anche nelle previsioni di cui all'art. 3, ultima parte, della legge 15 luglio 1966 n. 604, nel senso che determina all'interno dell'azienda una situazione di disorganizzazione, la quale, ai sensi dell'art. 3 citato, consente la risoluzione del rapporto per giustificato motivo. A tale fattispecie non è perciò applicabile la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori per l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sez. Lav., sent. n. 02317 del 11/04/1980, Sussarello c. Soc. Fiat Auto (rv 406000).

Lo stato di carcerazione preventiva del lavoratore, determinando la sua mancata prestazione lavorativa, costituisce una forma di inadempimento incolpevole che è riconducibile alle norme generali sulle obbligazioni in tema di impossibilità temporanea e parziale (artt. 1256 e 1464 cod. civ.), con la conseguenza dell'estinzione del rapporto di lavoro, nel caso del venir meno dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione del lavoratore, che può rientrare anche nella previsione di cui all'art. 3, prima parte, della legge n. 604 del 1966, nel senso che determina all'interno dell'azienda una situazione di disorganizzazione la quale consente la risoluzione del rapporto stesso per giustificato

motivo. A tale fattispecie, pertanto, non è applicabile la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari.  
Sez. Lav., sent. n. 02780 del 04/05/1982, Gullotta c. Soc. Sip (rv 420654).

---

### **Contestazione dell'addebito al lavoratore:**

#### **Immediatezza**

Tra le norme dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, le quali sono finalizzate ad assicurare sia un corretto e civile uso del potere disciplinare sia una sostanziale possibilità di difesa da parte del lavoratore, quella concernente l'immediatezza della contestazione degli addebiti - sia pure intesa, tale immediatezza, in modo non assoluto ma con riferimento alle particolarità delle infrazioni commesse e alla necessità di un certo margine temporale per il loro preciso accertamento da parte del datore di lavoro - non può ritenersi osservata nel caso in cui il datore di lavoro, acquisita, mediante controlli protratti per alcuni giorni, la certezza circa l'entità e l'abitudine di determinate infrazioni, non le abbia contestate immediatamente al lavoratore, ma abbia proceduto alla contestazione solo dopo un ulteriore periodo (nella specie, circa tre mesi), al fine di utilizzare la durata delle reiterate infrazioni come elemento di maggiore gravità da porre a base della massima sanzione disciplinare (licenziamento). Conseguente che, nell'ipotesi suddetta, ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile, non può tenersi conto di tutte le infrazioni che il datore di lavoro non abbia contestato appena acquisiti elementi sufficienti a stabilire la reiterazione e l'abitudine delle infrazioni medesime.

Sez. Lav., sent. n. 06691 del 07/12/1982, Soc. Metro Self-Service Lombarda c. Conca (rv 424322).

#### **CONFORME:**

(1) L'obbligo della contestazione, previsto dalla procedura di cui al secondo comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 per la irrogazione delle sanzioni disciplinari al lavoratore, importa anche quello della immediatezza della contestazione dell'addebito, sia pure inteso non in modo assoluto ma con riferimento alla particolarità delle infrazioni medesime ed al periodo eventualmente richiesto per il loro accertamento. E detto obbligo non può dirsi osservato quando il datore di lavoro, una volta acquisita la piena certezza dell'esistenza e gravità delle infrazioni, ne rinvii la contestazione al fine di utilizzare l'ulteriore periodo di reiterazione dell'illecito come elemento di maggior gravità da porre a base di una più grave sanzione disciplinare.

Sez. Lav., sent. n. 05309 del 16/06/1987, Stefani c. Enel (rv 453887).

---

### **Licenziamento disciplinare – Requisito dell'immediatezza della contestazione dell'addebito - Portata - Pluralità di addebiti - Comportamento unitario del lavoratore - Scomposizione in una pluralità di violazioni disciplinari – Inammissibilità**

— Con riferimento alla tempestività della contestazione di plurimi addebiti posti a fondamento del licenziamento disciplinare, è illegittimo il comportamento del datore di lavoro che in una condotta progressiva sostanzialmente unitaria del lavoratore ravvisi la successione nel tempo di una pluralità di violazioni disciplinari e quindi, scomponendo tale condotta in più fatti illeciti, utilizzi il fatto addebitato successivamente per contestare la recidiva rispetto a quello contestato per primo, risultando in tal caso violato il principio dell'immediatezza della contestazione che impone di non frapporre indugi tali da determinare un cumulo di addebiti (Sent. n. 11817, Sez. lavoro, del 7-9-2000).

### **Licenziamento disciplinare - Termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito - Funzione - Decorso completo - Necessità**

— Il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art. 7, quinto comma, L. n. 300 del 1970, la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, ivi compreso il licenziamento, pur essendo stabilito per consentire al lavoratore di comunicare al datore di lavoro le sue giustificazioni, risponde ad una ratio più completa ed organica, ravvisabile non solo nella necessità di consentire al datore di lavoro di adottare la sanzione dopo aver conosciuto le difese dell'incolpato, ma anche nella necessità per lo stesso datore di lavoro di fruire di un tempo, anche se molto breve, di ripensamento, tale comunque da fargli adottare i più gravi provvedimenti con la necessaria ponderazione; conseguentemente, prima dell'intero decorso del detto termine non è consentito al datore di lavoro di irrogare il licenziamento (nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che, in relazione ad una clausola collettiva che stabiliva il termine per l'irrogazione della sanzione disciplinare in sei giorni a decorrere dalla scadenza del termine ex art. 7, quinto comma, L. n. 300 del 1970, aveva ritenuto irrilevante che prima della scadenza di quest'ultimo il lavoratore avesse presentato al datore di lavoro le sue giustificazioni ed aveva comunque computato il successivo termine di sei giorni dalla scadenza del primo termine) (Sent. n. 11806, Sez. lavoro, del 7-9-2000).

---

### **In genere**

Il datore di lavoro, una volta esercitato il potere disciplinare nei confronti del dipendente in relazione a determinati fatti ritenuti disciplinarmente rilevanti, non può esercitare una seconda volta, per i medesimi fatti, il detto potere, ormai esaurito (nel caso di specie, il datore di lavoro aveva contestato al lavoratore, comminandogli una sanzione conservativa, fatti già oggetto di una precedente contestazione che aveva portato al licenziamento del dipendente, poi dichiarato illegittimo in sede giudiziale (Pret. Milano 2/5/95, est. Negri della Torre, in *D&L* 1995, 959)

Nel comportamento del dipendente può essere configurabile al tempo stesso sia un fatto rilevante sotto il profilo disciplinare, sia una delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che consentono, a norma dell'art. 2103 c.c., il trasferimento del dipendente o un mutamento di mansioni; se pertanto il datore di lavoro abbia optato per tale secondo tipo di provvedimento, qualora risulti supportato può legittimamente far ricorso all'uno o all'altro di detti provvedimenti senza che, se abbia optato per il secondo, questo possa essere ritenuto illegittimo in

20/10/2008

Avv. Paola Ferrari

quanto sanzione atipica rispetto ai provvedimenti in materia disciplinare (Trib. Milano 9/11/00, est. Cincotti, in *Orient. Giur. Lav.* 2000, pag. 943)

La documentazione alla quale il lavoratore soggetto a procedimento disciplinare ha diritto di accedere per poter approntare un'adeguata difesa, in relazione alla contestazione disciplinare mossagli, è esclusivamente quella avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione, e non altra e diversa documentazione che pure, a giudizio dello stesso lavoratore, potrebbe risultargli utile consultare (Cass. 27/10/00, n. 14225, pres. e est. Mercurio, in *Lavoro giur.* 2001, pag. 139, con nota di Mainardi, *Contestazione e diritto di accesso ai documenti connessi agli addebiti disciplinari*)

### **Giustificazioni del lavoratore**

E' illegittima, per mancato rispetto della garanzia procedimentale di cui all'art. 7, 2° comma, SL, la sanzione disciplinare comminata in mancanza dell'audizione orale richiesta dal lavoratore (Pret. Firenze 10/12/98, est. Varriale, in *D&L* 1999, 603, n. Pavone, *Sanzione disciplinare: vizi di forma e domanda di restituzione delle somme trattenute*)

E' legittima la sanzione disciplinare irrogata prima della scadenza del termine di 5 giorni, previsto dall'art. 7 c. 5 S.L., qualora il lavoratore abbia già fornito le proprie giustificazioni, senza riserva di ulteriori integrazioni (Cass. 28/3/96 n. 2791, pres. Lanni, est. Trezza, in *D&L* 1996, 981. In senso conforme, v. Pret. Milano, sez. Rho, 25/3/98, est. Ferrari da Passano, in *D&L* 1998, 1094)

In sede di giustificazioni ex art. 7 c. 3 SL, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante di una qualunque associazione sindacale, indipendentemente dall'avere tale organizzazione costituito una propria rappresentanza aziendale ex art. 19 SL nell'unità produttiva in cui opera il lavoratore (Trib. Milano 18/1/95, pres. Siniscalchi, rel. Accardo, in *D&L* 1995, 877)

Il datore di lavoro deve, a pena di nullità della successiva sanzione, consentire l'audizione orale richiesta dal lavoratore con assistenza da parte di sindacalista di sua scelta (Pret. Milano 15/10/94, est. De Angelis, in *D&L* 1995, 79, nota FRANCESCHINIS, *Poteri della commissione di garanzia e sanzioni disciplinari agli scioperanti*)

Non costituisce violazione del diritto di difesa del lavoratore ex art. 7 S.L. la mancata ammissione di un legale nella fase di contraddittorio disciplinare, atteso che tale facoltà viene riservata dallo Statuto dei lavoratori solo al rappresentante sindacale di fiducia del dipendente (Cass. 30/8/00, n. 11430, pres. Mileo, in *Lavoro e prev. oggi* 2000, pag. 2093 e in *Orient. giur. lav.* 2000, pag. 757)

L'omesso invito a rendere giustificazioni sui fatti contestati - rispettando l'obbligo di irrogare la sanzione dopo cinque giorni dalla contestazione - non è violazione procedimentale (Trib. Nocera Inferiore 26/5/00, pres. Russo, est. Fortunato, in *Lavoro giur.* 2000, pag. 1159, con nota di Buonaiuto, *Il licenziamento disciplinare per attività lavorativa durante la malattia*)

L'art. 7, l. n. 300/70 - il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari (non solo di quella espulsiva) alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli e di soddisfare così una elementare e fondamentale esigenza di difesa - non comporta in ogni caso l'obbligo per il datore di lavoro di convocare il lavoratore stesso per eventuali discolpe. Un obbligo del genere, infatti, non solo non esiste certamente nell'ipotesi in cui lo stesso lavoratore incolpato non abbia rivolto al datore di lavoro una formale richiesta in tal senso (essendo al lavoratore riservata ogni valutazione in ordine alle modalità di esercizio del proprio diritto di difesa, tra le quali rientra anche il silenzio), ma non esiste neppure - per una ragione generale di correttezza e buona fede - quando, dopo la contestazione scritta dell'addebito, il lavoratore abbia comunque avuto modo di formulare le proprie difese e di manifestare le proprie ragioni senza remore e in piena libertà in un contraddittorio la cui effettività, nel caso concreto, va accertata dal giudice di merito (Cass. 28/8/00, n. 11279, pres. Mercurio, in *Orient. giur. lav.* 2000, pag. 708)

### **Specificità della contestazione**

E' illegittima la sanzione disciplinare irrogata senza una previa contestazione dell'addebito avente il carattere della specificità, ossia contenente l'esposizione chiara e puntuale dei dati e degli aspetti essenziali del fatto nella sua materialità (Cass. 28/3/96 n. 2791, pres. Lanni, est. Trezza, in *D&L* 1996, 981. In senso conforme, v. Cass. 27/5/95 n. 5967, pres. Taddeucci, est. Roselli, in *D&L* 1996, 487, nota Muggia, *Licenziamento per giusta causa e funzione della pena*)

### **Proporzionalità della sanzione**

Ai fini della valutazione della gravità di un certo comportamento del lavoratore devono essere considerate le particolari circostanze in cui è stata commessa l'infrazione e l'intensità dell'elemento intenzionale, con la conseguenza che deve ritenersi illegittima la sanzione disciplinare del tutto sproporzionata in relazione all'oggettiva gravità del fatto e all'intensità dell'elemento intenzionale (Pret. Monza 28/11/95, est. Padalino, in *D&L* 1996, 453)

La gravità della sanzione disciplinare deve essere proporzionata a quella dell'addebito, tenendo conto dell'oggettiva gravità del fatto e dell'intensità dell'elemento intenzionale; ove risulti sproporzionata, la sanzione deve essere annullata (Pret. Monza 25/7/95, est. Padalino, in *D&L* 1996, 160, nota MAZZONE, *Sanzioni disciplinari: termine finale per la loro comminazione e obbligo di motivazione*)

Nel caso in cui le norme disciplinari del Ccnl applicabile prevedano per determinate tipologie di infrazioni la sanzione della multa, è illegittima, in ragione della commissione di tali infrazioni, la comminazione della sanzione di sospensione (Tribunale Milano 30 giugno 2000, est. Peragallo, in *D&L* 2000, 985) .

**ECCESSIVITA' DELLA SANZIONE** – *Se il lavoratore non si è reso responsabile di manomissione di dati (Cassazione Sezione Lavoro n. 8997 del 20 giugno 2002, Pres. Prestipino, Rel. Morcavallo).*

Antonio M. dipendente della Fiat Avio, con mansioni di capo turno addetto al reparto sorveglianza e sicurezza industriale dello stabilimento di Brindisi, è stato licenziato con l'addebito di aver preso servizio in ritardo per tre volte e di avere successivamente modificato la registrazione elettronica dell'orario di ingresso, mediante inserimento manuale dell'informazione nel sistema. Egli ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Brindisi sostenendo che la sua prestazione lavorativa era caratterizzata da elasticità dell'orario, con possibilità di conguagli a fine mese, che il ritardo si era verificato una sola volta e che egli non aveva in nessun modo modificato *a posteriori* l'orario di ingresso. Il Pretore, dopo aver sentito alcuni testimoni e disposto una consulenza tecnica, ha rigettato la domanda, ma la sua decisione è stata riformata in grado di appello dal Tribunale di Brindisi, che ha annullato il licenziamento ordinando la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e condannando l'azienda al risarcimento del danno. Il Tribunale ha motivato la sua decisione rilevando che, nella prassi operativa, il mancato rispetto dell'orario o la mancata timbratura del cartellino erano eventi frequenti e non determinanti, che il mancato rispetto del turno di servizio era giustificato dalla elasticità dell'orario connessa all'espletamento di attività ispettiva svolta anche fuori dalla sede dell'azienda e che non era stata raggiunta la prova di una manomissione dei dati informatici da parte del lavoratore licenziato. Il Tribunale ha ritenuto eccessiva la sanzione del licenziamento, anche alla luce delle previsioni del contratto collettivo trattandosi, al più, di una limitata inosservanza dell'orario, inidonea ad incrinare l'elemento fiduciario (una volta esclusa per mancanza di prova la circostanza di una falsificazione dei dati ad opera del lavoratore).

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 8997 del 20 giugno 2002, Pres. Prestipino, Rel. Morcavallo), ha rigettato il ricorso dell'azienda in quanto ha ritenuto che il Tribunale abbia correttamente motivato la sua decisione escludendo che si sia verificata una lesione della base fiduciaria del rapporto.

### **Tempestività della contestazione**

L'esigenza dell'immediatezza che regola il corretto esercizio del potere disciplinare, comporta che la tempestività della contestazione sia esclusa non solo quando risulti sia stato esercitato con modalità e fini diversi da quelli suoi propri, ma anche quando il tempo trascorso abbia ingenerato la legittima convinzione del prestatore di lavoro della rinuncia all'esercizio del potere stesso. In applicazione del principio di buona fede, che costituisce il fondamento dell'esigenza di immediatezza, il tempo che intercorre tra verifica del fatto, contestazione dell'illecito ed irrogazione della sanzione deve essere valutato non solo in relazione alla complessità dei fatti e dell'accertamento nonché della valutazione e qualificazione giuridica per la individuazione della sanzione applicabile; quel tempo deve essere valutato anche nel quadro della struttura aziendale, in particolare quando la complessità dell'organizzazione e della relativa scala gerarchica comporti la mancanza di un diretto contatto del dipendente con la persona titolare dell'organo abilitato ad esprimere la volontà dell'imprenditore (Cass. 21/12/00, n. 16050, pres. De Masis, in Orient. Giur. Lav. 2000, pag. 974)

E' illegittima la sanzione disciplinare preceduta da una non tempestiva contestazione degli addebiti; il valore relativo da attribuirsi al requisito dell'immediatezza della contestazione, onde consentire al datore di lavoro il preciso accertamento della condotta del lavoratore, va infatti temperato con l'esigenza di garantire a quest'ultimo la possibilità di difesa, che viene invece compromessa dal decorrere di un lasso di tempo eccessivo (Tribunale Milano 30 giugno 2000, est. Peragallo, in D&L 2000, 985)

### **Disciplina contrattuale**

La clausola di contratto collettivo (nella specie, dei metalmeccanici privati) la quale prevede che, in sede di procedimento disciplinare, la contestazione vada fatta per iscritto, che i provvedimenti non potranno essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni, e che le giustificazioni si intendono accolte se il provvedimento non viene emesso entro i sei giorni successivi, è correttamente interpretata, pena la nullità per violazione della norma inderogabile di cui all'art. 7, 5° comma, l. 20/5/70, n. 300 e la sua sostituzione automatica con la norma di legge, nel senso che il secondo termine decorre dallo spirare del primo anche se le giustificazioni siano state rese anteriormente allo spirare del medesimo; il termine di sei giorni di cui sopra è rispettato qualora il provvedimento disciplinare, pur comunicato all'interessato successivamente alla sua scadenza, si sia perfezionato prima della medesima (Cass. 7/9/00, n. 11806, pres. Ianniruberto, est. Stile, in Foro it. 2000, pag. 3472)

Il termine di decadenza del potere datoriale di adottare provvedimenti disciplinari, stabilito in 6 giorni dall'art. 23 sez. III D.G. CCNL per l'industria privata metalmeccanica, si riferisce al momento di emanazione del provvedimento medesimo e di spedizione della relativa lettera, non essendo invece necessario che quest'ultima pervenga nel detto termine al lavoratore che ne è destinatario (Pret. Nola, sez. Pomigliano d'Arco, 16/1/96, est. Perrino, in D&L 1996, 761)

L'art. 52 del Ccnl industria chimica e farmaceutica secondo cui i provvedimenti disciplinari, tra cui il licenziamento, devono essere emanati non prima del decorso di cinque giorni dalla contestazione ed entro i cinque giorni successivi, pone a carico del datore di lavoro l'onere di adottare entro tale termine il provvedimento disciplinare non anche di portarlo a conoscenza del lavoratore (Trib. Milano 3 novembre 1999, est. Porcelli, in D&L 2000, 215)

Il termine previsto dall'art. 23 c. 4 D.G. sez. III CCNL metalmeccanici privati per la comminazione della sanzione deve considerarsi superato, ove il provvedimento disciplinare, atteso il suo carattere recettizio, pervenga al lavoratore oltre i sei giorni successivi alle giustificazioni; in tal caso la sanzione deve essere annullata, assumendo il mancato rispetto del termine il significato di irrimediabile preclusione all'adozione del provvedimento (Pret. Monza 25/7/95, est. Padalino, in D&L 1996, 160, nota MAZZONE, *Sanzioni disciplinari: termine finale per la loro comminazione e obbligo di motivazione*)

Ove il CCNL applicato preveda l'obbligo di motivazione della sanzione, l'inosservanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro determina la nullità del provvedimento disciplinare (Pret. Monza 25/7/95, est. Padalino, in D&L 1996, 160, nota MAZZONE, *Sanzioni disciplinari: termine finale per la loro comminazione e obbligo di motivazione*. In senso conforme, v. Trib. Monza, sez. Desio, 14/6/99, est. Rolfi, in D&L 1999, 865)

Sono illegittime le sanzioni disciplinari inflitte senza il rispetto del termine di trenta giorni previsto per l'invio della contestazione dell'infrazione dall'art. 86 del CCNL 1/1/90 dei ferrovieri (Pret. Milano 7/3/95, est. Atanasio, in *D&L* 1995, 555)

Il termine finale contrattuale di trenta giorni dalla conoscenza del fatto per la contestazione del medesimo al dipendente ai fini disciplinare, previsto dall'art. 86 CCNL 1/1/90 ferrovieri, è rispettato qualora la lettera di contestazione venga spedita entro il termine stesso, essendo irrilevante il momento della ricezione da parte del dipendente (Pret. Milano 15/10/94, est. De Angelis, in *D&L* 1995, 79, nota FRANCESCHINIS, *Poteri della commissione di garanzia e sanzioni disciplinari agli scioperanti*; in senso conforme, v. Trib. Milano 30/5/97, pres. ed est. Mannacio, in *D&L* 1997, 751, n. Franceschinis, *Ancora in tema di sanzioni disciplinari e sciopero ex L. 146/90*)

### **Questioni di procedura**

È inammissibile, per carenza di interesse ad agire, la domanda con cui il datore di lavoro si rivolga al giudice per ottenere l'accertamento della legittimità dell'esercizio in futuro del proprio potere disciplinare e la scelta, tra le misure previste dal codice disciplinare, del provvedimento adeguato ai fatti contestati al lavoratore in sede aziendale (Pret. Milano 5/3/98, est. Mascarello, in *D&L* 1998, 805)

Nel giudizio promosso dal datore di lavoro per l'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare irrogata, ha natura riconvenzionale (e pertanto deve essere proposta, a pena di inammissibilità, secondo quanto disposto dall'art. 418 c.p.c.) la domanda – proposta dal lavoratore convenuto – di condanna della società al pagamento della retribuzione trattenuta in esecuzione della sanzione medesima (Pret. Firenze 10/12/98, est. Varriale, in *D&L* 1999, 603, n. Pavone, *Sanzione disciplinare: vizi di forma e domanda di restituzione delle somme trattenute*)

Costituisce domanda nuova (e non diversa qualificazione dei medesimi fatti), e come tale è inammissibile se proposta per la prima volta in grado d'appello, la richiesta al giudice di considerare una serie di episodi come elementi costitutivi di un illecito disciplinare contemplato da una norma del contratto collettivo applicabile (Cass. 6/6/00, n. 7617, pres. Ianniruberto, est. Lamorgese, in Riv. It. dir. lav. 2001, pag. 79, con nota di Corti, *Conversione ex officio del licenziamento per giusta causa e fattispecie previste dalla contrattazione collettiva*)

### **Casistica**

La richiesta, svolta con congruo anticipo, dei tecnici della manutenzione, di essere accompagnati presso le proprie postazioni, in luogo di utilizzare l'autovettura aziendale, realizzando una parziale e programmata astensione dalla prestazione (accessoria) per la tutela di un interesse collettivo e non per il perseguimento di finalità esorbitanti da questo, è da ritenersi legittimo (nella fattispecie sono state conseguentemente dichiarate illegittime le sanzioni inflitte ai lavoratori che avevano attuato l'astensione dalla prestazione accessoria) (Pret. Roma 6/6/98, est. Mariani, in *D&L* 1998, 920)

Non costituisce comportamento disciplinarmente rilevante l'aver disatteso un ordine di servizio emanato dal datore di lavoro, qualora le disposizioni in esso contenute difettino di specificità e abbiano un carattere di mera raccomandazione non vincolante (Pret. Roma 3/12/98, est. Perra, in *D&L* 1999, 356, n. PAVONE)

E' illegittima in quanto sproporzionata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per quattro giorni, volta a sanzionare l'ipotesi di risposta "arrogante" del dipendente a una disposizione impartita dal superiore gerarchico, qualora il comportamento del lavoratore non costituisca "grave insubordinazione" e la disposizione sia stata comunque eseguita (Pret. Roma 3/12/98, est. Perra, in *D&L* 1999, 356, n. PAVONE)

### **Pubblico impiego**

La l. 7/2/90, n. 19 sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego trova applicazione diretta anche per i dipendenti degli enti locali (Consiglio di Stato 20/11/00, n. 6181, pres. Catalozzi, est. Poli, in Foro it. 2001, pag.2, parte terza)

Ai sensi dell'art. 2, 1° comma, l. 241/90, la pubblica amministrazione ha l'obbligo di concludere il procedimento, avviato d'ufficio o su istanza di parte, con provvedimento espresso, salvo che non sia stata già adottata una formale risoluzione amministrativa inoppugnata e non siano sopravvenuti mutamenti della situazione di fatto o di diritto, o si tratti di domande manifestamente assurde o totalmente infondate o illegali (Consiglio di Stato 20/11/00, n. 6181, pres. Catalozzi, est. Poli, in Foro it. 2001, pag.2, parte terza)

In caso di sanzione disciplinare irrogata da un Ente locale a un proprio dipendente, la valutazione dei fatti e delle prove ai fini della determinazione della responsabilità e della sanzione da applicare rientra nel discrezionale apprezzamento dell'Amministrazione datrice di lavoro e non è sindacabile da parte del Giudice (Consiglio di Stato, Ad. Plen., 26 giugno 2000 n. 15, pres. Laschena, est. Borioni, in *D&L* 2000, 905, n. Nespor)

Il termine di novanta giorni previsto dall'art. 9, l. 7/2/90, n. 19 per la conclusione del procedimento disciplinare nei confronti di pubblico dipendente, non ha carattere perentorio nel caso in cui il procedimento consegua a sentenza di condanna emessa in seguito a patteggiamento (Consiglio di Stato 26/6/00, n.15, ad. plenaria, pres. Laschena, in Foro it. 2000, III, pag. 489)

In sede di procedimento disciplinare nei confronti di pubblico dipendente che consegua a sentenza di condanna emessa in seguito a patteggiamento, non sono necessari autonomi accertamenti da parte dell'amministrazione per i fatti non controversi e per quelli esaustivamente accertati in sede penale; l'amministrazione può comunque utilizzare gli atti di indagine penale ed è onere dell' inquisito indicare gli elementi a suo discarico su cui l'amministrazione deve compiere nuovi accertamenti (Consiglio di Stato, 1/9/00, n. 4647, pres. Ruoppolo, est. De Nictolis, in Foro it. 2001, pag. 129, parte terza) .

## Esempio di contestazione disciplinare

milano,

*Posta celere raccomandata*

Egregio Signor  
**Mario Rossi**

Oggetto: **Contestazione disciplinare**

Con la presente, le contestiamo i seguenti fatti, aventi rilevanza disciplinare dei quali siamo venuti a conoscenza:

1. In data ....., mentre conversava con altro interlocutore criticava l'azienda proferendo la frase "sta facendo delle scelte che si riveleranno sbagliate";
2. Lei in varie occasioni, ha criticato la Direzione davanti ai subordinati e/o conversando con altri interlocutori riferendosi al sig. Bianchi con frasi del tipo "chi è questo"; "chi gli ha dato le chiavi", "sperpera" non capisce niente"; "XXXXXpensa di essere venuto a fare chissà cosa, non è in grado di portare avanti l'azienda, chi si crede di essere.

I fatti sopra evidenziati, per la loro gravità potrebbero giustificare una negazione dell'elemento della fiducia che contraddistingue la sua posizione nonché un danno all'immagine dell'azienda, La invitiamo a fornire, ai sensi ed agli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. le sue giustificazioni, **entro cinque giorni dal ricevimento della presente**, nel frattempo e fino al termine dell'istruttoria Lei resterà sospeso dal servizio con diritto alla retribuzione.

Riservandoci ogni provvedimento, le porgiamo distinti saluti

L'Amministratore Delegato

Milano,

.....  
Raccomandata posta celere

Egregio Signor  
Rossi

OGGETTO: SANZIONE DISCIPLINARE

In relazione alla Nostra in data, 10/4/02 da Lei ricevuta il 12/04/02 abbiamo attentamente valutato la giustificazione scritta, pervenuta in data 15/04/02 concernente la mancata ..... ma non riteniamo di accogliere le motivazioni in essa contenuta.

In conformità all'art.xxxxxxx del contratto collettivo xxxxxxxxxxxx nonché **dell'art. 7 della Legge 20 Maggio 1970 N. 300**, applicato dall'azienda, Le viene inflitta la sanzione del xxxxxx.

Siamo certi della Sua rinnovata collaborazione per il futuro .

Distinti saluti

L'amministratore delegato