

*LABORATORIO TERRITORIALE DI QUARTIERE XI CIRCOSCRIZIONE*

*Via di Poggio Ameno 19 - Roma*

*Corso di Formazione di base su diritti di lavoratrici e lavoratori*

*organizzato e gestito dall'Unione sindacale Italiana U.S.I. AIT Lazio*

*Sede: Via Iside 12 00184 Roma Tel. 06/70.45.19.81 Fax 06/77.20.14.44*

Roma, Maggio 2001

**Alfabetizzazione sindacale e diritti (parte terza)**

**STATUTO DEI LAVORATORI: Provvedimenti disciplinari e consigli utili.**

Lo Statuto dei Lavoratori all'articolo 7, disciplina le condizioni e i criteri nonché le garanzie previste a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per la procedura da seguirsi in caso di procedimenti disciplinari e di provvedimenti o sanzioni disciplinari. Disposizioni più precise o regolamentazioni particolari, possono essere definite nei Contratti Collettivi di Lavoro.

Nell'articolo 7, come in tutti gli istituti giuridici dello Statuto dei Lavoratori, si applicano nei luoghi di lavoro i generali principi costituzionali, in questo caso le garanzie poste dal diritto di difesa in caso di procedimenti (è considerato un procedimento una serie di atti, legati uno all'altro da un rapporto di causa effetto di cui uno fa da presupposto all'altro, finalizzati ad un atto conclusivo di tutta la serie, detto provvedimento, di natura disciplinare o amministrativa o comunque restrittivo delle normali libertà, diritti o aspettative "normali"), come nel caso dei procedimenti disciplinari. L'atto finale di un procedimento disciplinare, cioè il provvedimento preso alla fine delle varie fasi nel quale consiste il procedimento, prende il nome di **sanzione disciplinare**, se è riconosciuta a danno del lavoratore l'infrazione o il comportamento non rispettoso delle norme di correttezza e buona fede, oppure di **archiviazione**, nel caso siano accettate le "giustificazioni" del lavoratore che quindi non portano alla comminazione di alcuna sanzione disciplinare.

Nell'articolo 7, è specificato che in ogni caso, una sanzione disciplinare non possa portare ad un **mutamento definitivo del rapporto di lavoro instaurato**, anche se in alcuni CCNL sono previsti, per i casi più gravi nei quali è indicato il comportamento intenzionale/doloso del dipendente o se oltre all'infrazione è prevista una responsabilità penale, il "licenziamento disciplinare" o la "sospensione cautelare dal servizio".

Il diritto di difesa, prevede due gradi di "giudizio", sono previste delle clausole di salvaguardia in senso favorevole al lavoratore nei casi di irregolarità procedurali da parte del datore di lavoro, che possono arrivare fino all'annullamento dell'intero procedimento disciplinare per vizi di forma.

Vediamo le varie fasi nelle quali si articola un procedimento disciplinare, che - con l'introduzione delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto - hanno limitato il **potere disciplinare del datore di lavoro**.

**Fase 1 - La contestazione di addebito e il codice disciplinare:** è il primo atto di tutto il procedimento, che costituisce lo strumento principale di reazione rispetto alle "intemperanze" dei lavoratori, quando si presume che violino gli obblighi di diligenza, correttezza, buona fede nell'effettuazione della prestazione lavorativa e l'obbedienza alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale, di solito inserita nei "codici disciplinari" o "codici di comportamento in servizio".

Il codice disciplinare è l'insieme degli adempimenti e dei comportamenti che nei luoghi di lavoro devono seguire i lavoratori e le lavoratrici all'interno dell'azienda.

Nel codice disciplinare devono essere espressamente indicati i **comportamenti vietati**, le sanzioni previste nei vari casi di infrazione disciplinare, le procedure di contestazione dell'addebito di natura disciplinare e le disposizioni di riferimento previsti dai contratti di lavoro applicati nell'azienda.

**Il codice disciplinare deve essere affisso e portato a conoscenza di tutto il personale, con affissione in luogo accessibile a tutti.** L'affissione deve avvenire nel luogo e nell'ambiente effettivo di lavoro, dove essi prestano abitualmente l'attività lavorativa (Cass. n° 2525 del 19/3/1988). L'affissione deve essere effettiva al momento della contestazione di addebito e dell'irrogazione eventuale della sanzione disciplinare al termine del procedimento (Cass. n° 4245 del 18/7/1985). Non sono ammessi altri mezzi di conoscenza del codice disciplinare, diversi dall'affissione (Cass. Sez. Unita n° 1208 del 5 feb. 1988). I comportamenti vietati che devono essere portati a conoscenza del personale, sono solo quelli che riguardano e che costituiscono un illecito del lavoratore, che siano potenzialmente idonei a danneggiare gli interessi dell'impresa, in relazione ai comportamenti che siano tipicamente riferiti alla specifica organizzazione aziendale. Non è invece obbligatorio l'inserimento tramite affissione per quello che riguarda gli obblighi fondamentali e tipici del rapporto di lavoro dal punto di vista del lavoratore (fedeltà, diligenza, correttezza, buona fede e obbedienza), le violazioni di norme penali o di quelle basate sui principi del comune "senso etico" (Cass. n° 1974 del 26/2/1994).

Prima di applicare una sanzione disciplinare, il datore di lavoro deve in prima battuta contestare in forma scritta l'addebito disciplinare; è consentito al datore di lavoro, nell'ambito dell'esercizio del "potere disciplinare", compiere indagini preliminari, anche se non è consentito che questa attività possa divenire un'anticipazione senza le dovute garanzie di difesa, di un procedimento disciplinare di natura sommaria (Cass. n° 7724 del 18/12/1986).

La contestazione d'addebito deve riferirsi ad una ricostruzione dei fatti in forma specifica e non generica (Cass. n° 1937 del 23/2/1991), con una spiegazione dei comportamenti che si presume illeciti che sia analitica e legata da un nesso di causa ed effetto tra il comportamento non "regolare" e una sanzione disciplinare prevista dal codice disciplinare o dal CCNL.

**Fase 2 - La difesa:** il lavoratore, direttamente o tramite l'assistenza di un rappresentante sindacale della struttura al quale il lavoratore aderisce o conferisce apposito mandato ad agire, oppure ad un avvocato, ha diritto **alla difesa in ogni grado di giudizio**. Il datore di lavoro non ha l'obbligo di evitare che il lavoratore possa disculparsi né quello di invitarlo formalmente a fornire le proprie giustificazioni, anche perché in questi casi è il lavoratore sottoposto ad un procedimento disciplinare ad avere il **diritto di difesa solo in seguito ad una precisa e circostanziata richiesta** (Cass. n° 4719 del 12/7/1983).

**La comunicazione deve essere inviata in forma scritta** (Cass. n° 4240 del 21/6/1988), anche se è sufficiente la consegna manuale o tramite incaricato del datore di lavoro (Cass. n° 3716 del 1°/6/1988).

**Consigli utili:** non prendere le lettere con consegna a mano, ma farsele recapitare con lettera Raccomandata a R/R, per guadagnare il tempo necessario per la risposta scritta, le "giustificazioni" valide come primo atto del diritto di difesa. Di solito, sono previsti 5 giorni di tempo per presentare la prima difesa scritta, la giurisprudenza ha interpretato la questione nel senso che devono calcolarsi come 5 giorni "liberi", senza calcolare né il giorno della contestazione né il giorno finale di scadenza ( un esempio per tutti, Pret. Milano 21/10/1992). Nei casi di provvedimenti più gravi del semplice rimprovero verbale, va rispettato prima di procedere all'irrogazione della sanzione disciplinare, il termine di 5 giorni dalla contestazione scritta.

Se il lavoratore presenta la propria difesa prima del 5° giorno, la sanzione può essere inflitta al lavoratore, in caso di mancato accoglimento delle giustificazioni, anche prima di

questo periodo minimo (Cass. n° 5618 del 26/10/1982, tra le prime in senso sfavorevole al lavoratore), a meno che **non ci si riservi la facoltà nella presentazione delle prime difese, di precisare la memoria difensiva o le conclusioni nel termine di tempo residuo a disposizione** (Cass. N° 4484 del 24/4/1991) o in occasione dell'audizione orale in sede di primo grado. Sul punto la Corte di Cassazione ha stabilito che il termine minimo deve sempre essere rispettato, quale applicazione del diritto di difesa (Cass. n° 8773 del 21/7/1992, tra le altre) e che se il lavoratore anche tramite il sindacato lo richiede espressamente, non possa essere irrogata la sanzione disciplinare prima che sia effettuata l'audizione del lavoratore con l'assistenza del sindacato. Sono altresì considerate legittime le clausole contrattuali che dispongono il caso che decorso il termine di 5 giorni o quello fissato dal contratto collettivo, senza irrogazione di alcuna sanzione, si considerano accolte le giustificazioni difensive del lavoratore.

Nel Pubblico Impiego, il termine per la difesa disciplinare è di 15 giorni dal ricevimento materiale della contestazione di addebito e dalla conoscenza dell'apertura di un procedimento disciplinare.

**Fase 3 - Natura e tipologia standard delle sanzioni:** nei rispettivi CCNL, sono indicate le varie sanzioni e i criteri da applicarsi in relazione alle varie tipologie di infrazioni di natura disciplinare.

Infatti, la L. 300/70 non fornisce una casistica precisa delle sanzioni, trattandosi come tutte le leggi di atto di natura generale e astratta, che disciplina delle fattispecie (delle situazioni tipo) e stabilendo pertanto dei principi generali, di solito seguiti come regole generali dai vari articoli dei CCNL.

I principi generali posti nella L. 300/70, all'art. 7, 4° comma, sono i seguenti:

- le sanzioni non devono comportare "mutamenti definitivi del rapporto di lavoro"

- la sanzione della multa (con trattenuta sulla busta paga del relativo importo, al lordo delle ritenute), non può essere disposta per una somma superiore alle 4 ore di retribuzione base  
- la "sospensione dal servizio" e dalla relativa retribuzione non può superare i 10 giorni.

I casi tipo in materia disciplinare sono come accennato prima, indicati in forma specifica dai singoli CCNL che, in linea generale, prevedono con un meccanismo di gradualità il **rimprovero verbale, il richiamo scritto o ammonizione (detta anche censura), la multa, la sospensione dal servizio e/o dalla retribuzione, la sospensione cautelare dal servizio o dal lavoro (se connessa con figure di reato penale), anticamera in quest'ultimo caso del licenziamento.**

Una tendenza che sta diventando prevalente ritiene altresì legittimo il trasferimento disciplinare, solo a condizione che questo caso sia espressamente previsto quale sanzione dalla contrattazione collettiva e che le nuove mansioni alle quali si adibisce il lavoratore, siano di natura equivalente a quelle prestate in precedenza (Cass. n° 11233 del 21/11/90).

Anche la sospensione dalla retribuzione, anche associata a quella dal servizio, può essere disposta soltanto se essa è prevista dalla contrattazione collettiva (Cass. n° 7303 del 17/7/1990), E' altresì considerata legittima la sospensione della retribuzione se prevista dal CCNL a seguito di **carcerazione preventiva del lavoratore, prima ancora dell'esito del procedimento penale** (Cass. n° 6400 del 28/5/1992).

**Fase 4 - i casi di recidiva:** quando il datore di lavoro decide di irrogare una sanzione disciplinare, non si possono di norma tenere conto delle sanzioni disciplinari prese in precedenza, decorsi i 2 anni dalla loro applicazione (art. 7, comma 8 della L. 300/70). Questo significa in concreto che nell'ambito dei due anni precedenti se il lavoratore subisce una nuova sanzione disciplinare, per una medesima infrazione disciplinare o per altra prevista dal CCNL, questo fatto può incidere per la valutazione della seconda infrazione e con sanzione disciplinare connessa, come elemento aggravante.

Non si può prendere in considerazione ogni sanzione disciplinare presa per esempio 4 anni prima del secondo evento sanzionatorio, così come non si può tener conto delle violazioni alle quali non sia seguito un provvedimento disciplinare (Cass. n° 6691 del 7/12/1982).

**Fase 5 - Impugnazione della sanzione disciplinare in secondo grado:** Se il datore di lavoro, preso atto delle giustificazioni scritte eventualmente presentate dal lavoratore o dal sindacato che lo assiste, ascoltate le ulteriori precisazioni nell'audizione in prima istanza, decide di irrogare una sanzione disciplinare, non tutto è perduto. Infatti, il lavoratore ha la facoltà di proporre impugnazione della sanzione **o in via giudiziaria, quindi con un ricorso al giudice del lavoro competente per territorio o materia (Tribunale sezione Lavoro, per esempio o Pretura) oppure promuovere la costituzione di una apposita commissione di conciliazione e arbitrato prevista all'art. 7 L. 300/70**, che funge da organo di secondo grado con giudizio inappellabile per le parti (datore di lavoro e lavoratore), con una procedura ben precisa.

Se si vuole scegliere la strada della commissione di conciliazione e arbitrato, questa deve essere promossa a pena di decadenza del diritto di difesa entro i 20 giorni successivi alla comunicazione fatta al lavoratore o al sindacato dell'irrogazione della sanzione disciplinare, attraverso una lettera con gli estremi del fatto addebitato, la documentazione a sostegno del lavoratore e la sanzione disciplinare inflitta, oltre alla documentazione presentata in prima istanza, agli Uffici della Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) - Servizio Politiche del Lavoro. La sanzione disciplinare rimane sospesa anche nei suoi effetti fino alla decisione del collegio arbitrale, con apposito "lodo arbitrale".

Sia il lavoratore sia il datore di lavoro devono nominare all'interno della Commissione di Conciliazione e arbitrato presso la DPL il proprio rappresentante, in mancanza di accordo tra le parti, la DPL decide il terzo componente che funge anche da Presidente della Commissione.

L'ufficio competente della DPL invita il datore di lavoro oltre alla nomina del rappresentante, alla produzione di documentazione giustificativa della sanzione disciplinare irrogata al proprio dipendente, entro i 10 giorni dal ricevimento della comunicazione. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia a queste precise modalità procedurali, la sanzione già comminata **non ha più effetto e decade sin dall'inizio**.

Il lodo arbitrale, che è inappellabile, può essere però soggetto ad impugnazione davanti al giudice ordinario solo nei casi di falsa o alienata percezione dei fatti da parte degli arbitri o per violazione di norme di legge o contrattuali (Cass. n° 5118 del 9/9/1988).

Il ricorso al collegio arbitrale impedisce fino all'emanazione del relativo lodo (decisione del collegio) la possibilità di ricorrere al giudice ordinario, secondo una certa giurisprudenza (esempio Pret. Torino 23/11/1991), mentre per altri giudici l'azione in sede giudiziaria è ammissibile in ogni fase della conciliazione (esempio Trib. Milano 3/11/1987).

**Fase 6 - !a violazione della procedura:** in linea generale, la violazione delle norme procedurali come sopra descritte, dalla fase di contestazione dell'addebito fino a quella dell'irrogazione della sanzione disciplinare, hanno l'effetto giuridico e pratico di provocare la **nullità della sanzione stessa**.

Si ricorda inoltre che una volta estinto per motivi procedurali, lo stesso fatto non può essere di nuovo portato come contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro. E' l'applicazione anche a questi casi, delle generali disposizioni valide per i processi penali (divieto del "bis in idem").

Nel caso del "**licenziamento disciplinare**" però la violazione della procedura rende il licenziamento "ingiustificato", ma non ne prevede la nullità assoluta (Cass. sez. Unite n° 4844 del 18/5/1994). In questo caso, per risolvere la questione in modo totale, è necessario

utilizzare le procedure previste nei casi di licenziamento individuale (L. 604/66 e L. 108/90).

**IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:** si tratta del licenziamento intimato per colpa, quindi per un comportamento basato su negligenza, imperizia o mancanza di vigilanza e accortezza, al lavoratore e quindi riconducibile ai casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, anche nelle ipotesi nelle quali il CCNL di categoria o comparto non prevede, il licenziamento come sanzione disciplinare (Cass. n° 4823 del 1°/6/1987).

E' considerato in questo caso come "giustificato", il licenziamento disciplinare in presenza di precedenti disciplinari risalenti a due anni prima il recesso del rapporto di lavoro per effetto dell'intimazione e comunicazione di licenziamento, da parte del datore di lavoro (Cass. n° 5093 del 10/5/1995).

**Procedura:** si applica la stessa procedura impiegata per ogni altro tipo di sanzione disciplinare, con le stesse garanzie di difesa (Corte Costituzionale sent. n° 204 del 30/11/1982), anche nelle imprese con meno di 16 dipendenti (Corte Cost. sent. n° 427 del 25/7/1989) e anche nel caso in cui l'obbligo di motivazione del licenziamento introdotto dalla L. 108/90 (licenziamento individuale e impugnativa nelle aziende sotto i 16 dipendenti) ha ridotto la portata di questa sentenza, poiché prevede il tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi agli Uffici della DPL.

La violazione della procedura, rende ingiustificato il licenziamento, ma non ha l'effetto giuridico della nullità assoluta di questo (Cass. sez. Unite n° 4844 del 18/5/1994).

In ogni caso, è consiglio utile procurarsi dichiarazioni scritte di colleghi presenti al fatto contestato come addebito, favorevoli alla ricostruzione dei fatti compiuta dal lavoratore o dal sindacato. o dichiarazioni collettive dei colleghi di lavoro sulla professionalità, capacità e competenza di colui che nel caso specifico è sottoposto a procedimento disciplinare; serve a diminuire le dichiarazioni del datore di lavoro o dei suoi "collaboratori", nell'esercizio del loro potere disciplinare e come fattore di riequilibrio dei giusti rapporti di forza esistenti in un'azienda, pubblica o privata; così come possono servire dichiarazioni favorevoli degli utenti/assistiti dal servizio in cui si opera.

In conclusione, è sempre preferibile farsi assistere da una struttura sindacale presente in azienda, piuttosto che difendersi da soli, salvo il caso di sindacati "collaborazionisti" o "amici del padrone".

Anche per questo, per difendere i lavoratori e le lavoratrici, è stata ricostituita l'Unione Sindacale Italiana...che è a disposizione con i suoi uffici e/o sportelli o con gli studi legali convenzionati in molte regioni ....