

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Il lavoratore subordinato, nell'esecuzione della propria prestazione è tenuto ad osservare le direttive impartite dal datore di lavoro e da ciò ne discende l'obbligo di diligenza, di obbedienza (art. 2104 c.c.) e di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Il codice civile attribuisce al datore di lavoro, per il caso di inosservanza delle disposizioni impartite, il potere di irrogare sanzioni disciplinari (art. 2106 c.c.).

La concreta determinazione dei comportamenti sanzionabili viene individuata generalmente dai contratti collettivi o dai regolamenti aziendali predisposti dal datore di lavoro.

Tuttavia, il lavoratore deve essere messo in grado di conoscere quali siano i comportamenti sanzionabili attraverso l'affissione del **codice disciplinare** in luogo accessibile a tutti; la mancata affissione può comportare infatti la nullità della sanzione irrogata.

TIPI DI SANZIONE

In genere sono previsti i seguenti tipi di sanzione:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, per un importo massimo di quattro ore della retribuzione base;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo massimo di 10 giorni;
- licenziamento.

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

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.

La contestazione deve essere intimata (ad eccezione che per i rimproveri verbali) in forma scritta e deve soddisfare i requisiti della *specificità, immediatezza e immutabilità*.

Il rigoroso controllo della presenza di tali requisiti da parte del giudice suggerisce l'opportunità di una consulenza giuridica per la redazione di una contestazione valida ed efficace.

COMUNICAZIONE

La legge non indica specifiche modalità di consegna dell'atto al lavoratore, pertanto è ammessa ogni forma di comunicazione: invio di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o consegna a mano effettuata dal datore di lavoro (o da persona dallo stesso incaricata). E' in ogni caso necessario che la contestazione scritta sia firmata dal legale rappresentante del soggetto datore di lavoro (o da persona titolata a farlo in sua vece per deleghe preesistenti: ad es. consigliere d'amministrazione delegato ai rapporti con il personale).

DIRITTO AL CONTRADDITTORIO

Entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione il lavoratore può presentare a sua difesa giustificazioni scritte e/o chiedere di essere sentito oralmente.

In quest'ultimo caso, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; non è invece previsto il diritto di assistenza da parte di un legale (spetta quindi al datore di lavoro valutare se accettarne la presenza o meno).

Tuttavia il datore di lavoro ha il dovere di sentire il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare solo se questi ne faccia richiesta nel termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, non incombendo sullo stesso un autonomo dovere di

convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva della volontà del lavoratore di essere sentito di persona.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Trascorso il termine di 5 giorni o avvenuta l'audizione a difesa o ricevute le difese scritte, il datore di lavoro può decidere e comunicare formalmente al dipendente la sanzione disciplinare che intende comminare a seguito della contestazione.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del lavoratore, compresa la c.d. recidiva, cioè la preesistenza di sanzioni per mancanze analoghe.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione; il termine decorre dal momento in cui la sanzione viene formalmente comunicata al dipendente e non da quello successivo dell'effettiva esecuzione della misura sanzionatoria.

TIPI DI SANZIONI:

-AMMONIZIONE SCRITTA Rappresenta di norma il provvedimento disciplinare corrispondente alle infrazioni di minore gravità.

-MULTA E' comminata per le mancanze più gravi di quelle censurabili con l'ammonizione scritta, oppure in caso di recidiva e consiste nella trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente ad un massimo di 4 ore di retribuzione base.

In genere l'importo delle multe, non costituenti risarcimento danni, viene devoluto agli enti previdenziali ed assistenziali.

-SOSPENSIONE consiste nella sospensione dal servizio e comporta l'interruzione della corresponsione della retribuzione per l'intera sua durata.

-LICENZIAMENTO DISCIPLINARE si tratta della sanzione estrema a carattere espulsivo e non conservativo, non è collegato ad esigenze oggettive, organizzative o produttive dell'azienda, ma è diretta a sanzionare una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore. Il comportamento deve risultare idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

IMPUGNAZIONE DEL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE

Avverso il provvedimento disciplinare il lavoratore che voglia opporsi ha due possibilità alternative:

- promuovere entro i 20 giorni successivi all'applicazione della sanzione, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato al fine di ottenere la revoca o la conversione del provvedimento.

In tal caso viene sospesa, fino alla pronuncia del lodo, l'efficacia della sanzione disciplinare già intimata.

Il datore di lavoro, entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, deve nominare il proprio rappresentante in seno al collegio arbitrale, pena l'inefficacia della sanzione disciplinare, oppure può adire il giudice per l'accertamento della legittimità della sanzione irrogata, nel qual caso la sanzione resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

- impugnare la sanzione davanti all'autorità giudiziaria; in tal ipotesi il datore di lavoro ha l'onere di provare l'esistenza dell'addebito contestato ed il rispetto delle procedure previste dalla legge.

Conegliano-Treviso, li 20 settembre 2013.

Studio Scudeller

(ogni riproduzione riservata)