



LABOURBOOK

POTERE DISCIPLINARE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica del potere disciplinare e del relativo procedimento fino all'irrogazione della sanzione.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. NORMATIVA
2. POTERE DISCIPLINARE
3. CODICE DISCIPLINARE
4. SANZIONI DISCIPLINARI
5. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. NORMATIVA

L.300/1970 – Statuto dei Lavoratori

Art. 2106 c.c.

2. POTERE DISCIPLINARE

Il **potere disciplinare** è lo strumento attraverso cui il datore di lavoro può reagire all'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni aziendali e contrattuali, al fine di evitare ripercussioni negative sull'ordinato svolgimento dell'attività lavorativa. Tale potere mira, da un lato a ristabilire l'autorità direttiva del datore di lavoro nell'organizzazione aziendale e, dall'altro, ad assicurare la continuità e la regolarità dell'attività produttiva e del rapporto di lavoro. Nell'esercizio di questa prerogativa, il datore di lavoro è soggetto a determinati limiti, tra cui:

- rispetto dei principi di correttezza e buona fede
- divieto di discriminazione
- obbligo di affissione del codice disciplinare nei luoghi accessibili a tutti i lavoratori

3. CODICE DISCIPLINARE

Il codice disciplinare è costituito dall'insieme delle disposizioni disciplinari, delle relative condotte sanzionabili, delle procedure di contestazione e delle sanzioni applicabili.

Oltre alle disposizioni previste dalla normativa statale, il documento può essere integrato con quelle previste dal CCNL applicato in azienda e con altre condotte individuate e determinate dal datore di lavoro. È fondamentale che il codice determini in modo chiaro e preciso l'infrazione e le relative sanzioni. Per poter garantire l'inattaccabilità del datore di lavoro in caso di procedimento disciplinare, tale documento deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti i lavoratori e quindi portato alla loro conoscenza.

4. SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari si distinguono in conservative o espulsive. Le sanzioni conservative sono associate a violazioni che consentono comunque di proseguire il rapporto di lavoro

tra le parti, non andando a ledere il legame di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Tali sanzioni sono:

- Rimprovero verbale: sanzione più lieve e che non è sottoposta a procedimento disciplinare;
- Rimprovero scritto: costituisce una diffida nei confronti del dipendente;
- Multa: sanzione che fa sorgere nei confronti del lavoratore un obbligo patrimoniale;
- Sospensione dal servizio: sanzione conservativa più grave che prevede la sospensione temporanea dal servizio

La sanzione espulsiva prevede, invece, la non prosecuzione del rapporto di lavoro e pertanto si configura come unica: il licenziamento.

5. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza prima aver contestato l'addebito secondo quanto previsto dall'art. 7 L.300/1970.

a. Contestazione dell'addebito

Quando il datore di lavoro viene a conoscenza dell'illecito deve procedere alla contestazione dell'addebito al dipendente. La contestazione disciplinare deve rispettare alcune caratteristiche previste dalla legge: è necessaria la forma scritta e si basa sui principi di immediatezza, specificità e immutabilità.

Il principio di immediatezza si riferisce all'arco temporale entro cui può essere contestato un evento. La legge non definisce un numero di giorni specifico ma ritiene che debba prevalere il carattere della tempestività rispetto a quando ne viene a conoscenza.

Il principio di specificità si riferisce al fatto che la contestazione deve essere chiara e precisa circa l'evento che si sta contestando, anche al fine di permettere una difesa effettiva al lavoratore.

Il principio di immutabilità si riferisce all'impossibilità del datore di lavoro di modificare i fatti contestati al fine di applicare una sanzione differente. Questo lederebbe il diritto alla difesa del lavoratore che non potrebbe difendersi in riferimento a qualcosa che non gli è stato preventivamente contestato.

b. Difesa del lavoratore

Il lavoratore, dopo aver ricevuto la contestazione, ha diritto alla difesa. L'art. 7 L.300/1970 prevede che entro 5 giorni, infatti, il lavoratore possa presentare la sua risposta alla

contestazione spiegando le motivazioni che l'hanno portato a tale comportamento. La difesa può essere presentata per iscritto, ma il lavoratore ha la possibilità di chiedere di essere ascoltato oralmente al fine di chiarire in modo preciso la situazione.

c. Provvedimento sanzionatorio

I provvedimenti più gravi del rimprovero verbale possono essere irrogati solo dopo aver analizzato la difesa presentata dal lavoratore.

La sanzione disciplinare è soggetta ad alcuni principi, proprio come la contestazione. Il principio di proporzionalità prevede che la sanzione deve essere proporzionale alla gravità dell'illecito commesso. In ottemperanza a questo principio, il datore di lavoro non potrà applicare una sanzione più grave rispetto a quella stabilita, potrà invece applicarne una più lieve. L'onere della proporzionalità grava sul datore di lavoro.

La sanzione può aggravarsi nel caso di recidiva, ovvero quando lo stesso comportamento illecito viene ripetuto dallo stesso lavoratore nell'arco di 2 anni.

Anche la sanzione è soggetta a criteri di tempestività in quanto il datore di lavoro, trascorsi i 5 giorni per la difesa del lavoratore, può applicare la sanzione disciplinare entro i termini che preferisce, purché vengano rispettate tempistiche congrue rispetto alla durata del procedimento.

d. Impugnazione della sanzione

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere:

- Alla procedura conciliativa prevista dal CCNL
- All'autorità giudiziaria

Il lavoratore che ricorre alla procedura conciliativa deve procedere alla costituzione del collegio arbitrale presso l'ITL entro 20 giorni dall'irrogazione della sanzione. Gli effetti della sanzione vengono sospesi fino alla pronuncia del collegio.

Il datore di lavoro, entro il termine di 10 giorni da quando riceve l'invito da parte dell'Ispettorato, deve nominare il proprio arbitro pena la nullità del procedimento.

Qualora il lavoratore intenda rivolgersi all'autorità giudiziaria, l'unico termine a cui si è soggetti è quello della prescrizione decennale. Durante il procedimento giudiziario il datore di lavoro non potrà contestare nuovi fatti, mentre il lavoratore può far valere fatti e circostanze che non aveva comunicato nella sua prima difesa.