



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Potere disciplinare Limiti e regole

La contestazione dell'infrazione deve essere immediata

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it

FRA i poteri propri del datore di lavoro, oltre a quello direttivo e di controllo, vi è il potere disciplinare, consistente nella facoltà di irrogare sanzioni in capo al lavoratore che venga meno ai doveri contrattuali di diligenza, obbedienza e fedeltà.

Tale potere è regolato dalla legge (art. 2106 c.c. e art. 7 Statuto dei Lavoratori) e dalla contrattazione collettiva, le quali prevedono importanti limiti sostanziali e procedurali per il suo esercizio. Ciò a garanzia dell'interesse del lavoratore a non essere punito ingiustamente o sproporzionatamente, a conoscere preventivamente le regole da rispettare e le corrispondenti sanzioni, ad essere informato dell'accusa ed a potersi difendere.

In primo luogo, il datore di lavoro ha l'obbligo di predeterminare un codice disciplinare che contempra le possibili infrazioni con le corrispondenti sanzioni (in conformità a quanto previ-

sto dai contratti collettivi). Tale codice, che deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, ha la finalità di rendere pubbliche le regole aziendali in modo che i lavoratori ne vengano preventivamente a conoscenza.

Una volta rilevata un'infrazione, il datore, prima di irrogare la sanzione, deve contestare per iscritto l'addebito al lavoratore,

specificando il fatto imputato in maniera sufficiente a consentire al lavoratore di comprendere l'accusa e di difendersi.

La suddetta contestazione deve essere immediata. Ciò significa che il datore deve contestare i fatti subito dopo esserne venuto a conoscenza. Sul punto, in particolare, la giurisprudenza ritiene che il datore, una volta acquisita la co-



noscenza dei fatti, può solo fare trascorrere il tempo strettamente necessario per gli accertamenti del caso necessari per una contestazione il più possibile specifica e circostanziata, ma non può attendere per un tempo più lungo di quello sufficiente ad acquisire e valutare ogni utile informazione.

Il principio di tempestività della contestazione, da una parte, permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti al fine di predisporre un'efficace difesa e, dall'altra, consente di accertare l'effettivo interesse del datore all'esercizio del potere disciplinare, che verrebbe meno nel caso decorra un eccessivo periodo di tempo dall'accertamento dei fatti.

La mancanza di tempestività nella contestazione si traduce in violazione delle garanzie del giusto procedimento disciplinare, comportando l'illegittimità della sanzione successivamente irrogata.

Una volta ricevuta la contestazione, il lavoratore ha diritto di essere sentito a sua difesa dal datore di lavoro, facendosi eventualmente assistere da un sindacalista. Tale difesa può avvenire, a scelta del lavoratore, sia oralmente in un apposito incontro, sia per iscritto.

Secondo la legge, l'eventuale sanzione non potrà essere irrogata dal datore di lavoro prima che siano trascorsi cinque giorni dall'avvenuta contestazione. Ciò significa che entro tale termine il lavoratore dovrà esercitare la sua difesa.

Una volta trascorsi i cinque giorni e comunque dopo le giustificazioni fornite dal lavoratore, il datore può irrogare la sanzione disciplinare.

Con riferimento a quest'ultima la legge stabilisce inderogabili limiti sostanziali. In particolare, è previsto che la multa non potrà avere un'entità massima superiore all'importo di quattro ore della retribuzione base; mentre la sospensione dal lavoro non potrà in ogni caso superare i dieci giorni.

Il dipendente può comunque impugnare la sanzione con ricorso sia al giudice del lavoro che innanzi ad un collegio di conciliazione e arbitrato da costituire appositamente presso la Direzione provinciale del lavoro. In questo secondo caso, la procedura di conciliazione dovrà essere attivata, a pena di decadenza, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione.

Vincenzo Bottino