

Povvedimento disciplinare

Sanzioni disciplinari e mezzi d'impugnazione

Francesco Rotondi e Pietro Speciale - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Il percorso che ci ha condotti lungo le pieghe del procedimento disciplinare si conclude con i temi legati all'irrogazione delle sanzioni conseguenti ai fatti contestati e con una descrizione delle possibili modalità di impugnazione delle stesse.

Per procedere in continuità con i lavori dei precedenti contributi si affronteranno i temi legati al momento dell'irrogazione della sanzione, per poi procedere alla descrizione delle possibili sanzioni ed alla loro impugnazione. Da ultimo si farà menzione, senza alcuna pretesa di definitività, all'ipotesi del c.d. "trasferimento disciplinare" ed al licenziamento avente natura disciplinare.

Irrogazione della sanzione disciplinare

Il procedimento, dopo l'accertamento del fatto, la contestazione dello stesso e la valutazione delle difese formulate dal dipendente può essenzialmente concludersi con due differenti esiti.

Da un lato, nel caso di accoglimento delle giustificazioni del lavoratore, il datore procederà a non irrogare alcuna sanzione. Nel caso contrario procederà all'irrogazione della sanzione avendo sempre a mente le previsioni del codice disciplinare ed il principio di proporzionalità che ad esse presiede.

Rispetto al principio di immediatezza che regola il momento della contestazione disciplinare - anche al fine di tutelare i diritti di difesa del lavoratore - nel caso dell'irrogazione della sanzione l'**art. 7 Stat. lav.** non prevede alcun termine entro il quale procedere ad emettere un provvedimento sanzionatorio.

Il limite però è di norma fissato dalla **contrattazione collettiva**, che può prevedere un termine finale per l'adozione del provvedimento disciplinare, attribuendo un significato di acquiescenza

all'inerzia del datore di lavoro nell'irrogare la sanzione dopo che il lavoratore abbia provveduto a presentare le proprie giustificazioni. (1)

Laddove la contrattazione collettiva applicata al rapporto non preveda un termine per irrogare la sanzione, la **giurisprudenza** ha avuto modo di affermare testualmente che: «La contestazione dell'illecito disciplinare al dipendente deve avvenire in stretta connessione temporale con il fatto disciplinarmente rilevante, onde consentire all'interessato di predisporre validamente le proprie giustificazioni e di non ledere il suo diritto di difesa; l'immediatezza dell'irrogazione della sanzione deve essere in stretta connessione temporale con la presentazione delle giustificazioni del lavoratore ed è finalizzata a tutelare l'interesse del lavoratore a conoscere l'esito del contraddittorio per evitargli la situazione di incertezza e di soggezione che l'esposizione al potere disciplinare determina. In assenza di specifica indicazione normativa di un termine entro cui provvedere, per l'osservanza del principio in esame, è necessario attenersi a criteri di valutazione regolati dalla relatività e da una ragionevole elasticità». (2)

In questo contesto, la giurisprudenza ha inoltre chiarito che l'eventuale termine finale previsto dalla contrattazione collettiva dovrà essere rispettato dal datore di lavoro anche nell'ipotesi in cui il lavoratore non presenti alcuna forma di giustificazione rispetto al fatto o ai fatti oggetto della contestazione, ciò poiché le giustificazioni rappresentano una facoltà del lavoratore (3).

La Suprema Corte ha anche vagliato l'ipotesi in cui il lavoratore abbia reso le proprie giustificazioni oltre il termine previsto nel qual caso è stato ritenuto che «In tema di potere disciplinare del

(1) Cass. civ., sez. lav., 8 aprile 1998, n. 3608, in *Mass. Giust. civ.*, 1998, pag. 759.

(2) Trib. Bari 25 febbraio 2019, n. 810.

(3) Trib. Milano, 23 luglio 2002, in *Lav. giur.*, 2003, II, pag. 493.