

Contestazione disciplinare

Sistema disciplinare tra normativa e giurisprudenza

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

Il secondo contributo al “percorso” sul tema del procedimento disciplinare nel rapporto di lavoro è focalizzato sul procedimento, in senso stretto, dalla contestazione alla successiva irrogazione della sanzione, conservativa o espulsiva che sia, a seguito di un fatto ritenuto disciplinarmente rilevante. Nell’analisi non può prescindersi, oltre che dal contenuto delle norme di legge di riferimento, dall’elaborazione giurisprudenziale sui diversi aspetti di quest’ultima e, inoltre, dalla *ratio* che presiede alla regolamentazione dell’esercizio del potere disciplinare ovvero quella di un sistema di garanzie atte a tutelare il lavoratore nell’esercizio del proprio diritto di difesa.

Principi generali di proporzionalità, legalità e discrezionalità dell’azione disciplinare

Come è noto, il potere disciplinare del datore di lavoro è regolato dall’**art. 2106 c.c.** e dall’**art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300** oltre che dalle norme contenute nei **contratti collettivi**.

Principio di proporzionalità

La **norma codicistica** enuncia il principio di proporzionalità prevedendo in capo alla parte datoriale la possibilità di esercitare, appunto, il potere disciplinare con l’applicazione di sanzioni proporzionate alla gravità del fatto contestato al lavoratore.

La **previsione statutaria**, invece, mira a proceduralizzare l’esercizio del predetto potere.

La **giurisprudenza** ha chiarito che la **valutazione della proporzionalità** tra il comportamento illecito del lavoratore e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento

di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto non solo delle circostanze oggettive, ma anche delle modalità soggettive della condotta del lavoratore. (1)

In questo contesto la giurisprudenza ha ulteriormente precisato che, laddove al lavoratore siano imputati **diversi addebiti**, la legittimità dell’irrogazione della sanzione disciplinare non può ritenersi esclusa per il sol fatto che uno o più di questi risultino infondati nella misura in cui è sufficiente che uno solo dei fatti oggetto della contestazione risulti fondato e la sanzione ad esso proporzionata.

Ciò, tuttavia, non può dirsi nell’ipotesi di una specifica previsione contrattuale che configuri i diversi addebiti come componenti essenziali di un’unica figura complessa di illecito disciplinare. (2)

Sempre con riferimento alla proporzionalità occorre dar conto della posizione della giurisprudenza rispetto al **valore prescrittivo** delle previsioni contenute nella **contrattazione collettiva**. Sotto questo profilo è stato affermato in materia di **licenziamento per giusta causa**, che le previsioni del contratto collettivo **non** assumono **valore vincolante** sebbene le stesse debbano essere oggetto di valutazione da parte del magistrato. La Corte afferma testualmente che «In materia disciplinare, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell’apprezzamento della giusta causa di recesso, essendo richiesto, comunque, l’accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, fermo restando, tuttavia, che,

(1) *Ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 19 ottobre 2007, n. 21965, in *Giust. civ. Mass.*, 2007, 10; Cass. civ., sez. lav., 13 aprile 2006, n. 8679, in *Mass. Giust. civ.*, 2006, 4; con riferimento ad una fattispecie di licenziamento Cass. civ., sez. lav.,

20 gennaio 2015, n. 854, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(2) Cass. civ., sez. lav., 4 maggio 2005, n. 9262, in *Mass. Giust. civ.*, 2005, 5.