

SANZIONI DISCIPLINARI

Sommario

1. [Potere disciplinare](#)
2. [Tipologia delle sanzioni](#)
3. [\(segue\) Licenziamento disciplinare](#)
4. [Sospensione cautelare](#)
5. [Condizioni di legittimità della sanzione disciplinare: codice disciplinare](#)
6. [\(segue\) Contestazione dell'addebito](#)
7. [Difesa del lavoratore](#)
8. [Irrogazione della sanzione](#)
9. [Rinnovazione del procedimento disciplinare](#)
10. [Collegio di conciliazione ed arbitrato.](#)

1. Potere disciplinare

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'[art. 2106 cod. civ.](#), secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà ([artt. 2104 e 2105 cod. civ.](#)) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Tale potere, pertanto, è legittimamente esercitato solo se volto a sanzionare la violazione di un obbligo del lavoratore derivante dal contratto di lavoro. E' inoltre necessario che l'irrogazione della sanzione avvenga nel rispetto di quanto disposto dall'[art. 7, L. n. 300/1970](#).

Il potere disciplinare può essere esercitato:

- dal datore di lavoro personalmente o da persona munita di rappresentanza in senso tecnico (nel caso di persone giuridiche il potere disciplinare è esercitato dal rappresentante legale delle stesse);
- da chiunque altro sia titolare del potere disciplinare secondo l'organizzazione aziendale.

2. Tipologia delle sanzioni

Salvo diversa previsione contenuta nei [contratti collettivi](#) le sanzioni disciplinari che vengono nella pratica più frequentemente irrogate sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione dal servizio;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso (per giusta causa).

3. (segue) Licenziamento disciplinare

Al licenziamento intimato per motivi disciplinari devono essere applicate le garanzie procedurali previste dai commi 1, 2 e 3 dell'[art. 7, L. n. 300/1970](#).

Per la disciplina del licenziamento disciplinare si rinvia alla nota [Licenziamento individuale](#).

4. Sospensione cautelare

La sospensione cautelare non costituisce sanzione disciplinare (a differenza della sospensione dal servizio) e non è pertanto soggetta alla procedura prevista dall'[art. 7, L. n. 300/1970](#). Se essa è prevista dalla contrattazione collettiva sarà quest'ultima a regolarne la procedura per l'irrogazione.

5. Condizioni di legittimità della sanzione disciplinare: codice disciplinare

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere, ex [art. 7, comma 1, L. n. 300/1970](#), di portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna

di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse (c.d. codice disciplinare).

Il codice disciplinare deve contenere le previsioni legislative in materia e gli articoli del contratto collettivo di lavoro applicabile relativi alle violazioni e sanzioni disciplinari.

Spesso il datore di lavoro, piuttosto che redigere il codice disciplinare, si limita ad affiggere la parte del c.c.n.l. che prevede le sanzioni disciplinari.

Tale comportamento soddisfa l'obbligo di affissione se ed in quanto le norme del c.c.n.l. in materia di sanzioni disciplinari rispondono ai requisiti di contenuto previsti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

6. (segue) Contestazione dell'addebito

L'[art. 7, comma 2, L. n. 300/1970](#) prevede che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa.

A norma del quinto comma, art. 7, L. n. 300/1970 la contestazione dell'addebito deve essere fatta per iscritto; non sono tuttavia indicate le modalità di consegna al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione, onde è ammessa ogni forma di comunicazione (raccomandata con ricevuta di ritorno, consegna a mani proprie del lavoratore effettuata da persona incaricata dal datore di lavoro) salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.

La sanzione disciplinare irrogata senza il rispetto dell'obbligo di contestazione è nulla, salva la facoltà del datore di rinnovare il procedimento disciplinare e di reiterare la sanzione stessa.

7. Difesa del lavoratore

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa ([art. 7, comma 5, L. n. 300](#)).

In base al comma 3 dell'art. 7, il lavoratore, nell'esporre le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. Irrogazione della sanzione

Termini per l'irrogazione

La legge, mentre prevede un termine iniziale - e cioè i cinque giorni che devono intercorrere tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione - non prevede un termine finale decorso il quale la sanzione non può più essere irrogata. Tale termine tuttavia può essere legittimamente previsto dai contratti collettivi.

Determinazione della sanzione

In conformità dell'[art. 2106, cod. civ.](#) le sanzioni disciplinari irrogate devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. La proporzionalità tra sanzione irrogata e infrazione è sindacabile dal giudice, in caso di impugnazione della sanzione.

L'[art. 7, comma 4, L. n. 300/1970](#) vieta comunque:

- l'irrogazione di sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto;
- sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni;
- multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base.

Recidiva

L'[art. 7](#) citato dispone poi al comma 8 che non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. Rinnovazione del procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare affetto da nullità per vizi di forma può essere rinnovato dal datore di lavoro per gli stessi fatti che avevano determinato la prima sanzione.

10. Collegio di conciliazione ed arbitrato

L'[art. 7, L. n. 300/1970](#) infine prevede, ai commi 6 e 7, che il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, fatta salva la possibilità di ricorrere - anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato - alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi ovvero di adire l'Autorità giudiziaria, possa promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato.

La costituzione avviene tramite la Direzione provinciale del lavoro: il collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo; in difetto di accordo il terzo membro è nominato dal direttore della Direzione provinciale del lavoro.

L'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Se entro 10 giorni dall'invito rivolto al datore di lavoro dalla Direzione provinciale del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, questo non provvede, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria l'esecuzione della sanzione rimane sospesa fino alla definizione del giudizio.

La legge non prevede alcun termine per l'esercizio della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, sicchè tale esercizio non incontra alcun limite temporale ma soggiace solo alla prescrizione decennale di cui all'[art. 2946 cod. civ.](#)