

Il potere disciplinare nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato

di Riccardo Rizza [*]

In generale il potere disciplinare rappresenta il rapporto di supremazia per cui un soggetto può, con suo atto unilaterale, determinare conseguenze in senso lato negative nella sfera soggettiva di un altro soggetto, in ragione di un comportamento negligente o colpevole di quest'ultimo.

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato l'inosservanza delle disposizioni dettate dal legislatore in tema di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro, può essere sanzionata mediante l'irrogazione da parte del datore di lavoro di sanzioni disciplinari (art. 2106 c.c.) proporzionate alla gravità dell'infrazione e in conformità delle norme dei contratti collettivi. Le sanzioni disciplinari oggi irrogabili previste dai contratti in relazione alle inadempienze (c.d. mancanze) sono, in ordine crescente di gravità, il rimprovero verbale oppure scritto, la multa che non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni ed il licenziamento, nel quale è da ravvisare la massima fra le sanzioni disciplinari.

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte: "Le sanzioni disciplinari non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 cc., e non hanno una funzione risarcitoria, ma, grazie ad una portata afflittiva innanzitutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni"^[1].

Pertanto non è possibile il trasferimento del lavoratore o il cambiamento di mansioni come "sanzione" disciplinare vera e propria, mentre è lecito in casi particolari pervenire al c.d. "licenziamento disciplinare", cioè alla risoluzione del rapporto. Tuttavia in merito al trasferimento del dipendente giova rammentare che, secondo una diffusa opinione giurisprudenziale, esso può configurarsi quale sanzione solo in presenza di una conforme previsione della contrattazione collettiva^[2].

Il potere disciplinare è espressione come detto, dell'autorità privata dell'imprenditore e si collega strettamente agli artt. 2104 e 2105 c.c. i quali prevedono che il suo esercizio rappresenta la reazione all'inadempimento dell'obbligo di prestare l'attività lavorativa, sia sotto il profilo della diligenza-obbedienza – ove il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta per la natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa, da quello superiore della produzione nazionale e deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende – sia sotto quello di fedeltà – in quanto il lavoratore subordinato non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Il criterio di proporzionalità tra infrazione e sanzione costituisce un limite molto generico del potere disciplinare e di conseguenza la sua applicazione può risultare alquanto elastica e soggettiva; pertanto, l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori L. 20 Maggio 1970 n. 300 (G.U. 27-5-1970, n.131) recante Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, introduce una serie di limiti procedurali e sostanziali depotenziando notevolmente l'esercizio del potere disciplinare, diminuendo, in tal modo, l'autorità del datore come capo dell'impresa. In particolare, esso afferma la pubblicità del codice disciplinare, prevedendo che le norme disciplinari, conformi a quanto stabilito dai contratti collettivi e relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'affissione ha l'obiettivo di impedire una arbitraria valutazione dei comportamenti e quindi l'adozione di sanzioni inique. La mancata affissione comporta l'illegittimità, insanabile, del provvedimento disciplinare, salvo il caso in cui l'infrazione consista in violazione di norme di legge.

Un ulteriore limite è quello dell'impossibilità da parte del datore di adottare provvedimenti nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa, in questo caso il prestatore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare è un atto scritto con il quale si comunica al lavoratore l'irrogazione di una determinata sanzione, scelta nell'ambito di quelle previste dal C.c.n.l. (ovvero dal codice disciplinare), precisando la tipologia della stessa.



Il provvedimento disciplinare deve essere assunto non prima di 5 giorni (di calendario) dalla contestazione per iscritto del fatto.

Il conteggio va effettuato a partire dal momento di effettiva ricezione dell'atto, con esclusione del "giorno iniziale" (dies a quo) e del "giorno finale" (dies ad quem) (art. 2963 c.c.). 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.

La contestazione dell'addebito deve avere il requisito della tempestività, intesa quale stretta connessione temporale con l'evento, da intendersi però in senso relativo, secondo il criterio della c.d. "ragionevole immediatezza". Un ritardo tra infrazione e contestazione è accettabile quando siano necessari complessi accertamenti ispettivi ovvero quando dipenda dal protrarsi di trattative per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, poi risultate vane. Deve però considerarsi non giustificato un ritardo imputabile ad omissioni poste in essere dai superiori gerarchici del lavoratore.

La contestazione deve inoltre essere caratterizzata dalla specificità. L'addebito deve quindi essere preciso ed obiettivo, comprensivo di tutte le indicazioni necessarie per individuare nella sua materialità storica il comportamento commissivo ovvero omissivo identificabile come infrazione.

Infine per la contestazione è prevista la forma scritta ad substantiam (cioè necessaria perché sia valido il provvedimento). 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, tenendo conto che è un atto di natura recettizia e pertanto produce "effetti" solo al momento del ricevimento da parte del destinatario.

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori prevede, ai commi 6 e 7, che il lavoratore, una volta irrogata la sanzione, ha tre possibilità, alternative, di ricorso: (a) ricorrere - anche per mezzo dell'associazione sindacale cui ha aderito o conferito mandato - alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi; (b) adire il Collegio di conciliazione ed arbitrato nei 20 giorni dalla comunicazione del provvedimento (in tal caso la sanzione rimane sospesa e se entro 10 gg. dall'invito della Direzione del lavoro, il datore non procede alla nomina del proprio rappresentante in seno al collegio, ovvero non ricorre nel medesimo termine al giudice, la sanzione si estingue automaticamente); ovvero (c) adire l'autorità giudiziaria.

La costituzione del Collegio di conciliazione avviene tramite l'Ispettorato Territoriale del lavoro: il collegio sarà composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo; in difetto di accordo il terzo membro sarà nominato dal Direttore dell'I.T.L..

Se entro 10 giorni dall'invito rivolto al datore di lavoro dall'I.T.L. a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, questo non provvede, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Ove il lavoratore abbia impugnato una sanzione disciplinare richiedendo la costituzione del collegio arbitrale, la sanzione non ha effetto se il datore non provvede, entro 10 giorni dall'invito da parte dell'ufficio provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio. Peraltro, spetta al lavoratore l'onere di provare l'avvenuta scadenza del termine suddetto.

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

Concludendo, il potere disciplinare rappresenta una forma di autotutela unilaterale a favore di una delle parti, fattispecie piuttosto anomala nel diritto privato, e trova la propria giustificazione nella particolarità del rapporto di lavoro, cioè un rapporto contrattuale caratterizzato dall'inserimento del lavoratore all'interno della struttura organizzativa aziendale e dalla conseguente necessità di governo dell'impresa da parte dell'imprenditore. ■



Note

[1] Cass. 17/8/2001, n. 11153.

[2] Cass. 6 Luglio 2011 n. 14875-

[*] *Studente della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Udine. Rappresentante Regionale per il Friuli Venezia Giulia della Fondazione Massimo D'Antona.*