

AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCHETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

SUL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO: FONDAMENTO, GARANZIE, LIMITI.

La configurazione tradizionale del rapporto di lavoro attribuisce al datore una posizione attiva, di iniziativa e preminenza, e al lavoratore una posizione passiva, di soggezione.

Tale configurazione si ritrova nelle norme del codice civile che definiscono il lavoratore subordinato come colui che presta il proprio lavoro intellettuale o manuale *“alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”* (art. 2094 c.c.), che è *“capo dell'impresa”* (art. 2086 c.c.) da cui dipendono gerarchicamente i lavoratori¹.

In simile prospettiva, nel codificare l'obbligo di diligenza del lavoratore, la legge stabilisce che costui *“deve ... osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”* (art. 2104 c.c.).

Dunque, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore è un rapporto gerarchico, nel quale al datore di lavoro competono i poteri direttivo ed organizzativo, attraverso cui egli organizza l'attività d'impresa ed il potere di controllo e disciplinare, attraverso cui egli verifica il corretto adempimento delle direttive impartite e il rispetto degli obblighi di diligenza e di fedeltà dei lavoratori, la cui inosservanza *“può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative”* (art. 2106 c.c.), nel rispetto, cioè, del fondamentale principio di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione e delle previsioni dei contratti collettivi, cui è riservata la tipizzazione delle condotte disciplinarmente rilevanti e l'elencazione delle corrispondenti sanzioni.

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) pone precisi limiti al potere disciplinare che lo assoggettano *“a forme di esercizio e di controllo dirette a garantire la posizione contrattuale del*

¹ Così, scolasticamente, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, UTET, Torino, 2005, 195

AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCHETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

*lavoratore*².

La norma, pacificamente applicabile anche ai lavoratori marittimi come affermato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 364 del 23 luglio 1991, fissa limiti “procedimentali” che rappresentano altrettanti presupposti del potere disciplinare, la cui mancanza si traduce nella illegittimità della sanzione irrogata.

- **Preesistenza del codice disciplinare:** un testo che, oltre alle procedure di contestazione, individui le infrazioni e le relative sanzioni, così che non possano essere create a posteriori.
- **Publicità del codice disciplinare:** affinché i lavoratori possano conoscere le condotte disciplinarmente rilevanti e le corrispondenti sanzioni, il datore di lavoro è tenuto a portare il codice disciplinare “a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti”.
- **Contestazione di addebito e diritto di difesa:** a garanzia del contraddittorio e del diritto di difesa del lavoratore, il datore di lavoro non può irrogare alcuna sanzione senza avergli preventivamente contestato l’addebito e garantito il diritto di giustificarsi entro il termine di 5 giorni (o quello, più ampio, stabilito dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro), anche avvalendosi dell’assistenza di un rappresentante sindacale. La violazione da parte del datore di lavoro del termine a difesa tra la contestazione dell’addebito e la sanzione, quando il lavoratore non abbia svolto le proprie difese trasmettendo le proprie giustificazioni, integra una violazione di natura procedurale *ex art. 7 st.lav.* dalla quale deriva l’illegittimità della sanzione irrogata (Cass. 31 agosto 2020, n. 18136).
- **Divieto di irrogare sanzioni più gravi del rimprovero verbale prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto addebitato:** una pausa di riflessione ad ulteriore garanzia del diritto di difesa del lavoratore in ragione della maggiore severità della sanzione applicabile.

² L. MENGONI, *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei Lavoratori*, in G. Pera (a cura di) *L’applicazione dello Statuto dei Lavoratori*, Angeli, Milano, 1974, 17 ss.; L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1973, 109 ss.

AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCHETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

- **Diritto di impugnare le sanzioni disciplinari:** la legge garantisce al lavoratore il diritto di impugnare la sanzione disciplinare per contestarne la legittimità ed appresta strumenti diversi:
 - a) impugnativa giudiziale davanti al Giudice del Lavoro;
 - b) attivazione delle procedure arbitrali previste dal CCNL;
 - c) richiesta, nei 20 giorni successivi alla irrogazione della sanzione, della costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato tramite l’ITL.

Alle garanzie procedurali apprestate dall’art. 7, S.L., a maggiore protezione del lavoratore e del suo diritto di difesa, si aggiungono i requisiti sostanziali di elaborazione giurisprudenziale, di specificità, immutabilità ed immediatezza della contestazione disciplinare.

- **Specificità:** la contestazione dell’addebito deve essere specifica, nel senso che deve contenere l’esposizione puntuale delle circostanze essenziali del fatto ascritto al lavoratore (tra le più recenti, Cass. 30 settembre 2022, n. 28502; Cass. 31 maggio 2022, n.17721).
- **Immediatezza:** la contestazione dell’addebito deve avvenire a distanza di un breve lasso di tempo dalla conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro, in quanto il ritardo nella contestazione lede il diritto di difesa del lavoratore e, in particolare, il suo affidamento sulla mancanza di rilievo disciplinare attribuito dal datore di lavoro alla condotta inadempiente (Cass. 28 gennaio 2022, n. 2654; Cass. 17 febbraio 2020, n. 3904). Tale requisito va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, necessario per l’accertamento e la valutazione dei fatti, ad esempio quando il comportamento del lavoratore consista in una serie di atti convergenti in un’unica condotta (Cass. 10 dicembre 2021, n. 39397; Cass. 16 luglio 2020, n. 15229), o quando la complessità della struttura organizzativa dell’impresa possa far ritardare l’iniziativa datoriale (Cass. 25 gennaio 2016, n.1248; Cass. 12 gennaio 2016, n. 281; Cass. 4 marzo 2004, n. 4435).
- **Immutabilità:** preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno della legittimità della sanzione, fatti e circostanze nuovi rispetto a quelle contestati ed esprime la necessità di

AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCHETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

correlazione dell'addebito con la sanzione inflitta in chiave di tutela dell'esigenza difensiva del lavoratore. Di conseguenza, anche in sede giudiziale, la verifica del giudice deve avere ad oggetto le medesime circostanze addebitate nella lettera di avvio del procedimento disciplinare (Cass. 10 febbraio 2022, n. 4412; Cass. 2 novembre 2021, n. 31130).

L'inosservanza dei requisiti procedurali, come pure la mancanza dei requisiti sostanziali della specificità, immediatezza ed immutabilità della contestazione che governano l'esercizio del potere disciplinare **è motivo di illegittimità della sanzione irrogata.**

Avv. Luca Schettino

Avv. Giulia Lauro