

Le sanzioni disciplinari del datore di lavoro

Focalizziamo qui l'attenzione su un potere rilevante connesso alla posizione datoriale, ovvero il potere disciplinare. Tale potere permette al datore di lavoro di applicare sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori che adottano comportamenti scorretti o non conformi ai principi di diligenza e fedeltà, pertanto non conformi agli obblighi contrattuali.

Il Codice Civile all'articolo 2.106 e lo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), all'articolo 7, disciplinano espressamente le modalità di esercizio del potere disciplinare e alcuni limiti che tale potere incontra di fronte ai diritti del lavoratore. Innanzitutto, l'azienda dovrà immediatamente contestare al lavoratore l'illecito commesso sul posto di lavoro. Pertanto, se il datore di lavoro non contesterà nell'immediatezza il fatto addebitabile al lavoratore, tale sanzione sarà priva di efficacia. A tale proposito, la legge prevede espressamente che il datore di lavoro non possa legittimamente irrogare alcuna sanzione disciplinare prima di aver contestato l'addebito al lavoratore. Per tale ragione, il lavoratore, dopo la contesta-

zione dell'addebito, avrà diritto a un termine non inferiore ai cinque giorni per presentare le proprie difese. Infatti, affinché la sanzione sia valida, il lavoratore dovrà essere messo nelle condizioni di potersi difendere. In particolare, la contestazione dell'addebito dovrà altresì contenere l'eventuale menzione delle recidive del lavoratore. Inoltre, la contestazione dell'addebito deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta, a esclusione del solo richiamo verbale. A questo punto, solo una volta trascorsi i cinque giorni concessi al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, l'azienda potrà legittimamente irrogare la sanzione.



Ebbene, anche alla luce del sopra riportato dettato normativo, l'irrogazione della sanzione nei confronti del lavoratore sarà legittima solo se la sanzione rispetterà il principio di proporzionalità. Tale principio consiste nel fatto che la sanzione scelta dal datore di lavoro deve essere adeguata alla gravità della violazione commessa dal lavoratore. Di conseguenza, il datore di lavoro, affinché possa irrogare la sanzione più adeguata, dovrà individuare, all'interno dei Contratti Collettivi Nazionali applicabili, la sanzione corrispondente al fatto commesso dal lavoratore. A tale riguardo, è opportuno sottolineare che solo all'interno dei Contratti Collettivi Nazionali è previsto un termine entro il quale azionare la sanzione.

Spesso l'errore che commette il datore di lavoro è proprio quello di non seguire formalmente la procedura da applicare, oppure di comminare sanzioni che non corrispondano ai Contratti Collettivi Nazionali. Questo fa sì che il lavoratore possa facilmente impugnare tali sanzioni. In particolare, il lavoratore può intraprendere tre differenti azioni per impugnare la sanzione disciplinare ingiustamente irrogata: la costituzione di un collegio arbitrale presso la Direzione Provinciale del lavoro entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione, il ricorso al giudice del lavoro, oppure il ricorso alle procedure arbitrali eventualmente previste dai Contratti Collettivi Nazionali.

Questo fa sì che il lavoratore possa facilmente impugnare tali sanzioni. In particolare, il lavoratore può intraprendere tre differenti azioni per impugnare la sanzione disciplinare ingiustamente irrogata: la costituzione di un collegio arbitrale presso la Direzione Provinciale del lavoro entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione, il ricorso al giudice del lavoro, oppure il ricorso alle procedure arbitrali eventualmente previste dai Contratti Collettivi Nazionali.

Questo fa sì che il lavoratore possa facilmente impugnare tali sanzioni. In particolare, il lavoratore può intraprendere tre differenti azioni per impugnare la sanzione disciplinare ingiustamente irrogata: la costituzione di un collegio arbitrale presso la Direzione Provinciale del lavoro entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione, il ricorso al giudice del lavoro, oppure il ricorso alle procedure arbitrali eventualmente previste dai Contratti Collettivi Nazionali.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@fieramilanoeditore.it

