

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli - Viale A. Gramsci, 15 - Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414

Napoli, 28 luglio 2003

Circolare informativa n° 10/2003

A tutte le Aziende assistite
Loro sedi

Oggetto: **Licenziamento disciplinare ed i recenti orientamenti della Cassazione.**

Con la presente circolare, e considerata la delicatezza e le continue interpretazioni giurisprudenziali in materia, si è ritenuto opportuno offrire un ampio panorama espositivo riferito alla gestione ed alle caratteristiche dei procedimenti disciplinari in materia di lavoro.

L'articolo 2086 del codice civile, infatti stabilisce che **“L’Imprenditore è il capo dell’impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”**.

La subordinazione gerarchica del prestatore di lavoro viene sancita, altresì, dall'articolo 2094 del codice civile, il quale definisce lavoratore subordinato **“colui il quale si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”**. E' evidente, quindi, da tali disposizioni di legge, che il lavoratore subordinato sia sottoposto, sia al potere direttivo che al potere disciplinare del datore di lavoro, attribuito allo stesso per organizzare gerarchicamente l'impresa e, all'occorrenza, sanzionare adeguatamente quei comportamenti del dipendente che costituiscono una violazione degli obblighi contrattuali scaturenti dal rapporto di lavoro.

Le più comuni sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi sono: il rimprovero verbale, l'ammonizione scritta, la multa (ovvero la trattenuta di parte della retribuzione), la sospensione dal lavoro (con o senza trattenuta della retribuzione) ed il licenziamento.

Nel codice civile l'unico articolo dedicato alle sanzioni disciplinari è l'articolo 2106, nel quale viene statuito che l'inosservanza di precisi obblighi come, la diligenza, le disposizioni impartite dall'imprenditore e dal suo diretto superiore gerarchico, la disciplina del lavoro, la fedeltà e la non concorrenza, di cui ai precedenti articoli 2104 e 2105, può dar luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari che devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione e conformi alle norme dei contratti collettivi, qualora negli stessi disciplinati.**

Unicamente la legge speciale n.604 del 1966 all'art.3 precisa che "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ...", può determinare il licenziamento per giustificato motivo con diritto al preavviso.

Finalmente nel 1970, con la legge n.300 del 20 maggio, (il cosiddetto Statuto dei Lavoratori), all'art.7 il legislatore, rinconfermando il contenuto e la titolarità del potere disciplinare di cui all'articolo 2106 codice civile, introduce una serie di limiti all'esercizio di tale potere, volti soprattutto a contenere l'area di discrezionalità del datore di lavoro, con lo scopo di garantire l'uso corretto ed imparziale del potere disciplinare e quindi affrontando in modo più approfondito le tematiche legate a tale potere d'imperio.

La rilevanza e la delicatezza della materia, fa sì che la citata disciplina risulti del tutto insufficiente a regolamentare gli innumerevoli e diversi casi di specie che di volta in volta si verificano; **si stabilisce in sostanza un solo principio: la proporzionalità tra sanzione e infrazione** che, in molti casi deve necessariamente essere gestita con la accorta diligenza imprenditoriale al fine di evitare che in sede di contenzioso la sanzione comminata possa essere ritenuta sperequata.

La contestazione degli addebiti

Innanzitutto bisogna fare una piccola ma fondamentale premessa in ordine alla contestazione degli addebiti nei confronti dei dipendenti. **L'articolo 7, secondo comma, dello Statuto dei Lavoratori, vieta al datore di lavoro di adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa** (c.d. principio del contraddittorio - principio volto ad offrire una sostanziale garanzia del diritto di difesa del lavoratore incolpato). Tale principio è chiaramente perseguito anche con altre norme dello Statuto (per esempio dai commi terzo e quinto che prevedono la facoltà del lavoratore di farsi assistere dal sindacato fin dalle prime fasi del procedimento **nonché il divieto di applicare sanzioni più gravi del rimprovero verbale prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto dell'addebito dalla data di ricezione dello stesso**).

In merito alle modalità di effettuazione della contestazione degli addebiti disciplinari, la giurisprudenza ha più volte affermato il cosiddetto principio della specificità dell'addebito, che **vieta al datore di lavoro di effettuare contestazioni generiche e sommarie, pena l'invalidità della sanzione disciplinare eventualmente adottata**. Tale principio implica, quindi, che la sanzione disciplinare e la sua preventiva contestazione debbano indicare l'esposizione dei dati e dei fatti che hanno dato origine al comportamento nel quale il datore di lavoro ravvisa l'infrazione contestata.

Quanto alle modalità temporali della procedura di contestazione, la giurisprudenza, pur in mancanza di una espressa previsione di legge, ha elaborato un altro importante principio, **quello della immediatezza della contestazione**. Tale criterio implica, che la contestazione debba essere in immediata connessione di tempo rispetto al fatto contestato o comunque al momento in cui questo sia stato accertato. Tale principio è stato ripreso dalla Cassazione che afferma che il giudice può ritenerlo violato solo allorché abbia valutato più o meno congruo il tempo trascorso tra l'addebito e la contestazione in relazione al contesto aziendale nel quale si verifica la vicenda disciplinare. Ne consegue che la regola della immediatezza della contestazione va valutata in concreto, ovvero tenuto conto della particolare organizzazione aziendale e delle circostanze obiettive nelle quali il datore di lavoro può venire a conoscenza dei fatti.

Applicazione anticipata della sanzione rispetto al termine di difesa

L'articolo 7 quinto comma della legge 300/70, stabilisce che i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto degli addebiti. La suddetta norma, in apparenza estremamente chiara, ha in realtà determinato frequenti contrasti in giurisprudenza circa il quesito se possa essere comunque irrogata la sanzione prima dei cinque giorni.

A tal riguardo l'orientamento prevalente della giurisprudenza ritiene illegittimo il provvedimento prima che siano trascorsi cinque giorni; tale orientamento considera che la funzione del termine sia utile sia per consentire al dipendente di raccogliere le prove, predisporre le sue giustificazioni ed avvalersi eventualmente delle rappresentanze sindacali, ma è anche quella di assicurare che tale intervallo temporaneo sia idoneo a permettere di adottare una sanzione ponderata, senza il condizionamento di reazioni impulsive.

L'orientamento contrapposto (minoritario), parte invece dal presupposto che la funzione del termine di cinque giorni è esclusivamente quella di consentire al lavoratore di predisporre la propria difesa. Dunque non riterrebbe necessario, una volta che il dipendente abbia fornito le sue giustificazioni prima della scadenza del termine dei cinque giorni, attendere il decorso della residua frazione del medesimo termine.

Questo contrasto interpretativo è stato risolto da un intervento della Cassazione a Sezioni Unite (Sentenza 3965 del 26/04/1994) che recependo il secondo degli orientamenti citati, **ha affermato che il termine perentorio dilatorio di cinque giorni per la presentazione delle giustificazioni ha l'esclusiva funzione di assicurare al lavoratore il tempo necessario per predisporre le sue difese, di converso qualora tale finalità sia conseguita è evidente che il provvedimento disciplinare può essere immediatamente adottato senza necessità di attendere l'integrale decorso del termine.**

Va in ogni caso precisato che il lavoratore, nel comunicare le sue giustificazioni, può in ogni caso riservarsi ulteriori produzioni documentali o nuove motivazioni difensive fino allo scadere del termine di cinque giorni; tale principio è stato recentemente sancito da una

sentenza della Corte di Cassazione (n. 6900 del 7/05/2003), il quale ribadisce che il termine di cinque giorni non è funzionale ad una ponderazione del provvedimento da adottare, o ad un suo possibile ripensamento, bensì è utile unicamente alle esigenze di difesa e tutela dell'incolpato.

Da tutto quanto su esposto, ne consegue che è sempre preferibile attendere il decorso del termine dei cinque giorni previsti dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, prima di irrogare la sanzione disciplinare al lavoratore. Tale cautela, dovrà essere rispettata anche nel caso in cui quest'ultimo abbia fornito prima di tale termine le proprie giustificazioni senza riserve.

Da ultimo, benchè di certo non meno importante, giova segnalare che qualsiasi provvedimento disciplinare, in caso di recidiva, potrà essere fatto valere proprio per le finalità sopra richiamate, unicamente nel caso in cui la sanzione sia stata irrogata in un lasso di tempo non superiore al biennio antecedente.

Con la speranza che il presente excursus possa rendere più chiara e comprensibile la disciplina del contenzioso, cogliamo l'occasione per porgere molti cordiali saluti, rinnovandoVi la disponibilità per qualsivoglia questione si ritenesse utile affrontare.

Centro Studi Cafasso