

Collana quaderni

Febbraio 2012

numero 8

Ufficio studi ed analisi di settore



***Il potere disciplinare
del datore di lavoro***

Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele

Ad inizio anno torniamo a farci vivi presentandovi il primo lavoro del 2012, nella speranza che la cordiale attenzione che avete voluti dedicarci negli ultimi dodici mesi rimanga tale,

L'argomento non è di poco conto e, pur nella sua necessitata complessità, ci pare sia stato reso in modo chiaro e non eccessivamente diffuso.

Ci auguriamo che, come gli altri, anche questo nostro lavoro possa tornare utile e di facile e rapida consultazione.

Ovviamente ci rendiamo conto di come e quanto sia complessa la giornata lavorativa dei nostri cortesi ed affezionati lettori e di quali e quanti problemi incombono sulle rispettive scrivanie.

Quindi un piccolo lavoro, senza per questo sminuire l'impegno e la professionalità dell'autore del quaderno, non può che essere un piccolo aiuto.

Speriamo comunque che sia sufficiente ad alleviare l'insieme e che possa avere giusta collocazione tra i supporti della attività di ciascuno che, giorno per giorno, diventa sempre più difficile da gestire.

Vedremo di affinare le nostre capacità e di migliorare il livello delle nostre pubblicazioni, augurandoci, come sempre, di ricevere gradite critiche propositive da ciascuno di Voi.

Se riusciremo a mantenere vivo il Vostro interesse, sarà per noi motivo di grande ed indispensabile soddisfazione e, contemporaneamente, motivo di impegno a continuare a costringervi a leggerci!

Un cordiale buon anno da parte nostra e buona lettura.

Luigi Gabriele

Indice

1. Introduzione e fonti giuridiche	3
2. Doveri del lavoratore.....	4
3. Potere del datore di lavoro.....	5
4. Limiti e condizioni di esercizio del potere disciplinare	5
4.1 Limiti sostanziali	5
4.2 Limiti procedurali.....	6
5. Il procedimento disciplinare	8
5.1 La contestazione.....	8
5.2 Il diritto di difesa.....	10
5.3 Il provvedimento disciplinare	12
5.4 L'applicazione della sanzione	13
6. L'impugnazione delle sanzioni.....	17

1. Introduzione e fonti giuridiche

Il potere disciplinare del datore di lavoro è sancito dall'art. 2106 c.c., rubricato *“sanzioni disciplinari”*, il quale prevede che *“l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (art. 2104, “diligenza del prestatore di lavoro”, e art. 2105, “obbligo di fedeltà”) può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione”*.

L'art. 2106 c.c. è quindi la fonte normativa primaria del potere disciplinare del datore di lavoro, declinabile ai sensi dello Statuto dei lavoratori (l. 300/1970), il quale, come si vedrà, ne conferma la legittimità, seppur precisandone limiti e condizioni.

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

In particolare, il potere disciplinare del datore di lavoro costituisce uno degli aspetti del suo potere direttivo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato (accanto al potere *strettamente* direttivo e al potere di vigilanza sui lavoratori), e si sostanzia nella facoltà, per quest'ultimo, di adottare specifiche sanzioni nei confronti del lavoratore dipendente che violi gli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dal Codice Civile, nonché i propri obblighi contrattuali. Si tratta quindi di un corollario necessario, per il datore di lavoro, per il corretto esercizio del potere direttivo, in quanto gli permette di sanzionare quei comportamenti incompatibili od ostativi rispetto al raggiungimento degli scopi dell'impresa.

Dal lato del lavoratore, tale potere costituisce invece uno degli aspetti della sua posizione di subordinazione, in ragione della quale lo stesso è tenuto, nello svolgimento della propria prestazione, al rispetto delle direttive che gli vengono impartite dal datore di lavoro.

Il potere disciplinare rappresenta quindi una forma di tutela di tipo unilaterale in favore di una delle parti del rapporto; si tratta di una fattispecie *“anomala”* del diritto privato, che trova la propria giustificazione nella peculiarità del rapporto di lavoro di lavoro subordinato, ossia di un rapporto contrattuale caratterizzato dall'inserimento del lavoratore all'interno di una struttura organizzativa aziendale e dalla conseguente necessità di governo dell'impresa da parte dell'imprenditore.

In altre parole, il potere disciplinare costituisce l'unico *“reale”* strumento che la legge e la contrattazione collettiva mettono a disposizione del datore di lavoro per sanzionare mancanze e violazioni dei propri lavoratori subordinati in relazione ai doveri assunti contrattualmente all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, nonché per assicurare, di conseguenza, il regolare svolgimento dell'attività di impresa.

2. Doveri del lavoratore

E' il Codice Civile a sancire i doveri fondamentali che il lavoratore deve rispettare nello svolgimento del rapporto di lavoro (artt. 2104 e 2105).

L'art. 2104 c.c., rubricato "**diligenza del prestatore di lavoro**", stabilisce che il lavoratore è tenuto non solo ad usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, ma anche ad osservare le disposizioni in merito all'esecuzione e alla disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori, dai quali dipende gerarchicamente.

Non si tratta quindi della diligenza ordinaria, ossia della "diligenza del buon padre di famiglia", bensì di quella richiesta in relazione alle mansioni concretamente affidate al lavoratore. La diligenza del lavoratore, riconducibile alla più generica "**diligenza nell'adempimento**" di cui all'art. 1176 c.c., corrisponde infatti alla capacità tecnico professionale richiesta, connaturata alla prestazione dovuta e alla qualifica rivestita dal lavoratore stesso. Nella valutazione dell'adempimento dell'obbligo di diligenza, quindi, occorre tener conto della natura delle mansioni affidate al lavoratore e della loro difficoltà, oltre che delle particolari esigenze dell'organizzazione in cui il rapporto di lavoro si inserisce.

La negligenza, ossia mancanza di diligenza, comprensiva dell'imperizia, può dar luogo non solo a provvedimenti disciplinari, ma anche al risarcimento del danno concretamente arrecato al datore di lavoro.

Correlato alla diligenza è il **dovere di obbedienza** del lavoratore, che ha ad oggetto le prescrizioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici, relativamente all'organizzazione del lavoro, alla disciplina e alla vita di relazione in azienda. In particolare, le prescrizioni possono essere emesse dal datore di lavoro o da persone munite di rappresentanza in senso tecnico (nel caso in cui si tratti di persone giuridiche, dal rappresentante legale), ovvero da chiunque altro sia titolare del potere disciplinare secondo l'organizzazione aziendale.

L'art. 2105 c.c., rubricato "**obbligo di fedeltà**", impone al lavoratore di non trattare affari, per conto proprio o di terzi, che siano in concorrenza con l'attività svolta presso il datore di lavoro, né di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o di farne uso in modo tale da poter arrecare pregiudizio alla stessa.

Il lavoratore è inoltre tenuto a rispettare le disposizioni relative alla **disciplina del lavoro** (artt. 2094 e 2104 c.c.), nonché la **normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro** (TUSL); in caso di violazione di tali prescrizioni, peraltro, l'esercizio del potere disciplinare è doveroso in base al disposto dell'art. 2087 c.c. ("*l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*").

E' infine dovuto, da parte del lavoratore, il **rispetto dei colleghi di lavoro**. Sono infatti sanzionabili le condotte illecite di un dipendente a danno di un collega (ad es., le molestie sessuali, l'intromissione nella privacy di altri lavoratori, il mobbing).

3. Potere del datore di lavoro

Com'è noto, l'imprenditore è posto "a capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori" (art. 2086 c.c.).

L'art. 2106 c.c., rubricato "sanzioni disciplinari", stabilisce, come detto, che l'inosservanza dei doveri di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà, di cui alle norme precedenti, espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa (fatte salve le eventuali conseguenze in ambito penale e civile, qualora ne ricorrano i presupposti).

Si tratta, ovviamente, di un potere tutt'altro che illimitato, il cui esercizio è invece fortemente circoscritto e proceduralizzato dallo Statuto dei lavoratori (l. 300/1970), il quale ha introdotto regole molto precise sia sotto l'aspetto sostanziale che sotto quello procedurale.

Il rispetto dei limiti imposti dalla legge condiziona la legittimità dell'esercizio del potere disciplinare e la validità della sanzione irrogata, con la conseguenza che, in caso di inosservanza dei requisiti sostanziali e procedurali, la disposizione datoriale sarà nulla.

Per quanto riguarda la **titolarità del potere disciplinare**, questo può essere esercitato dal datore di lavoro o ad un suo rappresentante, fornito del relativo potere in base alla concreta distribuzione gerarchica delle competenze. Esso spetta anche al cessionario, che può esercitare il potere disciplinare inerente il rapporto di lavoro per fatti precedenti la cessione dell'azienda.

Per quanto concerne, invece, il lavoratore distaccato, questi continua ad essere soggetto al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro distaccante.

Nelle ipotesi di somministrazione di manodopera, infine, l'utilizzatore esercita il potere direttivo e di controllo, con l'obbligo di comunicare le eventuali mancanze del lavoratore all'Agenzia di somministrazione, affinché possa esercitare il potere disciplinare.

4. Limiti e condizioni di esercizio del potere disciplinare

4.1 Limiti sostanziali

I requisiti sostanziali per il corretto esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, che si concretizzano nei presupposti che ne condizionano la legittima applicazione, sono essenzialmente i seguenti:

- **sussistenza ed imputabilità del fatto:** in primo luogo, il lavoratore può essere sanzionato solo nel caso in cui abbia commesso una violazione dei propri obblighi contrattuali (oltre che dei doveri di diligenza e fedeltà previsti dal Codice Civile). Spetta al datore di lavoro l'onere della prova circa la sussistenza del fatto. Nel caso in cui il lavoratore ritenga che il fatto contestato non gli sia imputabile (ad es., nel caso in cui si sia verificato per caso fortuito, forza maggiore, ecc.), spetterà a lui dimostrare le ragioni a sostegno della non imputabilità.
- **proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata:** secondo quanto previsto dall'art. 2106 c.c., la sanzione disciplinare va applicata "secondo la gravità dell'infrazione". Ciò significa che il datore di lavoro non può irrogare sanzioni che non siano proporzionate all'addebito contestato, e che dovrà, di conseguenza, scegliere la sanzione più adeguata tra quelle previste dal legislatore.

Il fatto addebitato deve quindi essere necessariamente valutato e ponderato, secondo le circostanze dell'evento, per commisurare ad esso la sanzione da irrogare, stabilendola in proporzione alla sua maggiore o minore gravità. È evidente che non ogni comportamento possa consentire il licenziamento che, infatti, deve considerarsi *extrema ratio* e, in quanto tale, validamente adottabile solo laddove sia impossibile una prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (ad es., per essere venuto meno il vincolo fiduciario).

Normalmente sono i contratti collettivi di lavoro a "tipizzare" le condotte illegittime e le conseguenti sanzioni comminabili, limitando, in tal modo, la possibilità per il datore di lavoro di irrogare sanzioni più gravi di quelle previste dal contratto. A tal proposito, la giurisprudenza vieta al datore di lavoro di irrogare una sanzione più grave di quella prevista dalla contrattazione collettiva in relazione all'infrazione contestata¹.

In ogni caso, l'ultima parola sulla proporzionalità o meno tra infrazione e sanzione spetta al giudice dinanzi al quale la sanzione viene impugnata, il quale, su espressa richiesta di parte, può anche sostituire la sanzione adottata dal datore di lavoro (nel caso in cui, ad es., sia nulla per difetto di proporzionalità) con una più adeguata.

In ogni caso, l'art. 7, comma 4, dello Statuto dei lavoratori, vieta:

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

Eventuali differenze nelle sanzioni per lavoratori cui è stato contestato lo stesso fatto, pur essendo in linea di principio ammissibili, debbono essere giustificate con una adeguata motivazione.

- **recidiva:** nella determinazione della sanzione da irrogare il datore di lavoro non può tenere conto delle infrazioni commesse dopo che siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione (art. 7 St. lav.). Nell'ambito del suddetto biennio, si può, viceversa, tenere conto delle sanzioni già applicate, a condizione che nella lettera di contestazione sia fatto espresso richiamo all'intenzione di far valere l'"aggravamento" dovuto a tale recidiva: un'infrazione "reiterata", infatti, risulta meritevole di una reazione di maggiore entità rispetto al semplice fatto considerato a se stante.

4.2 Limiti procedurali

Per quanto riguarda i requisiti procedurali per il corretto esercizio del potere disciplinare l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori² individua una serie di limiti, volti a garantire la conoscibilità, da parte dei lavoratori, delle infrazioni idonee a determinare l'applicazione delle sanzioni e le conseguenti pene irrogabili:

- il datore di lavoro deve predisporre un apposito **codice disciplinare**, ossia un testo che regolamenti infrazioni e relative sanzioni, nonché la procedura di contestazione delle stesse. In altre parole, è un complesso di norme che regolano la vita aziendale, un documento che riassume nel dettaglio i

¹ Corte di Cassazione, 29/9/2005, n. 19053, in *Orient. Giur. Lav.*, 2005, 918.

² In tale materia, in particolare, la legge dispone solo pochi principi di carattere generale, per poi conferire ampia delega alla contrattazione collettiva e, ovviamente, alla giurisprudenza.

comportamenti vietati al lavoratore (le infrazioni), ai quali, costituendo inadempimento contrattuale, sono pertanto correlate specifiche sanzioni.

- è importante che il codice disciplinare sia **predeterminato**, cioè definito precedentemente all'infrazione: ciò allo scopo di impedire un'arbitraria valutazione dei comportamenti e adozione delle sanzioni. La definizione del codice può essere effettuata, in assenza di normativa di fonte collettiva applicabile, a cura del datore di lavoro (con indicazione puntuale dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni), ovvero attraverso il contratto collettivo nazionale (caso più frequente nella pratica)³, con semplice ricezione da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro può integrare le previsioni del C.c.n.l., specificando quali comportamenti integrano una delle fattispecie previste dalla contrattazione collettiva (ad es., attraverso l'emanazione di specifici regolamenti interni), purché applichi quanto stabilito in materia dal contratto collettivo applicato (o applicabile) e rispetti le prescrizioni di legge.

Nel codice disciplinare vanno inserite anche le previsioni riguardanti l'**utilizzo degli strumenti aziendali** (utilizzo del pc, della posta elettronica, accesso a internet). I lavoratori devono essere informati della possibilità da parte dell'azienda di effettuare **controlli sull'attività svolta**, al fine di accertare condotte illecite.

Non è tuttavia necessario che il codice disciplinare contenga una predeterminazione analitica e specifica di tutte le possibili infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, essendo sufficiente, per la sua **validità**, che sia stato redatto in una forma che renda chiare le ipotesi di infrazione (sia pur in forma schematica e non dettagliata), e che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze⁴.

- per il legittimo esercizio del potere disciplinare è necessario che il codice disciplinare sia reso **pubblico** dal datore di lavoro, mediante **affissione** dello stesso in un luogo che sia liberamente accessibile a tutti i dipendenti (intendendosi, come tale, il luogo abituale di lavoro). L'affissione è considerata una forma di pubblicità indefettibile, non essendo sufficienti, secondo la giurisprudenza⁵, mezzi equipollenti di comunicazione (ad es., la consegna diretta, a mano, del C.c.n.l. al singolo lavoratore). Il codice deve inoltre essere leggibile: solitamente viene affisso, foglio per foglio, nella bacheca aziendale. Non è invece necessario che venga tradotto in altre lingue, nel caso di presenza di lavoratori stranieri in azienda.

L'affissione è necessaria allo scopo di garantire la conoscibilità e la certezza delle sanzioni nelle quali il lavoratore, violando lo stesso codice, potrebbe incorrere: a tal fine è necessario che la stessa risulti in atto sia al momento della commissione dell'illecito, sia al momento della contestazione, sia al momento dell'irrogazione della sanzione, senza che rilevi la circostanza che il lavoratore sia stato comunque a conoscenza del codice disciplinare.

³ Nella prassi, infatti, il datore di lavoro non sempre redige il codice disciplinare, ma più spesso si limita ad affiggere la parte del C.c.n.l. che disciplina i diritti e i doveri dei lavoratori e prevede le sanzioni disciplinari.

⁴ Corte di Cassazione, 18/2/1991, n. 1695.

⁵ Corte di Cassazione, 8/3/1990, n. 1861, secondo la quale *“non realizza la pubblicità perseguita dalla legge l'affissione in bacheca di un avviso in ordine alla possibilità di consultare il C.c.n.l. custodito in un determinato ufficio”*. Altrettanto, *“non soddisfa l'esigenza di pubblicità manifestata dalla norma la consegna del codice disciplinare al singolo dipendente, neppure se trattasi di sindacalista che abbia partecipato materialmente alla stipulazione del contratto collettivo che lo contiene”* (Corte di Cassazione, 24/7/1991, n. 7082).

La mancata affissione comporta l'illegittimità, insanabile, del provvedimento disciplinare.

In ogni caso – anche in assenza del codice disciplinare stesso o della sua previa affissione – sono comunque sanzionabili i comportamenti del lavoratore che siano previsti dalla legge come reato, oltre a quelli comunemente avvertiti come antisociali⁶, cioè comportamenti particolarmente gravi il cui divieto risiede nella coscienza sociale, in quanto violano il c.d. “minimum etico”.

- quanto all'**accessibilità** dei locali in cui il codice deve essere affisso, la giurisprudenza ha chiarito che affinché gli stessi possano dirsi “liberamente accessibili a tutti i lavoratori”, occorre che essi siano comodamente raggiungibili. Ne consegue che la disponibilità deve intendersi come effettiva, e non meramente teorica, ad esempio circoscritta alla necessità che i locali non siano chiusi e che tutti i dipendenti vi possano accedere senza impedimenti di sorta e senza la necessità di richiedere permessi particolari⁷.

5. Il procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare, in sintesi, si articola, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nelle seguenti fasi:

- a) contestazione dell'addebito (previa verifica della regolare affissione del codice disciplinare) e dell'eventuale recidiva;
- b) eventuale esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore;
- c) adozione del provvedimento disciplinare;
- d) applicazione effettiva della sanzione (salvo eventuale impugnazione del provvedimento da parte del lavoratore).

5.1 La contestazione

Il datore di lavoro è tenuto a contestare l'addebito al lavoratore in forma scritta (fatta eccezione per il caso del semplice rimprovero verbale, che, in quanto orale, non rileva ai fini della recidiva); tale requisito, previsto ad substantiam (cioè affinché il provvedimento sia valido), è previsto a tutela dei lavoratori, al fine di dare certezza e immutabilità al contenuto della contestazione. Si tratta inoltre di un atto recettizio, il quale, pertanto, produce effetti dal momento del ricevimento da parte del lavoratore⁸. Per quanto riguarda la **consegna** della contestazione, in mancanza di precise indicazioni si ritiene ammissibile ogni forma di comunicazione (raccomandata a/r, consegna a mani proprie del lavoratore effettuata da persona incaricata

⁶ La Corte di Cassazione, con sentenza del n. 11250 del 10/5/2010, ha confermato la validità delle sanzioni che, seppur inflitte in mancanza di codice disciplinare regolarmente affisso, riguardino violazioni di doveri “(...) previsti dalla legge o comunque appartenenti al patrimonio deontologico di qualsiasi persona onesta, ovvero dei doveri imposti al prestatore di lavoro dalle disposizioni di carattere generale proprie del rapporto di lavoro subordinato (...)”.

⁷ Corte di Cassazione, 19/8/2004, n. 16249.

⁸ Nel caso in cui la contestazione avvenga mediante lettera, questa si reputa conosciuta quando è pervenuta all'indirizzo del destinatario, salvo che egli dimostri di essere stato impossibilitato a conoscerla senza sua colpa ex art. 1335 c.c.

dal datore di lavoro), salvo, in ogni caso, diversa previsione della contrattazione collettiva. Tale momento è fondamentale, poiché segna il termine iniziale da cui comincia a decorrere il termine di difesa di 5 giorni.

La **contestazione** dell'addebito, ossia l'atto formale con il quale il datore di lavoro imputa al lavoratore il compimento di un'infrazione, deve, in primo luogo, essere chiaramente **preventiva** rispetto all'irrogazione della sanzione: l'art. 7, comma 2, dello Statuto dei lavoratori prevede espressamente che il datore di lavoro non possa adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore (ad eccezione del rimprovero verbale) senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa. La sanzione disciplinare irrogata senza il rispetto dell'obbligo di contestazione è nulla, salva la facoltà del datore di lavoro di rinnovare il procedimento disciplinare e di reiterare la sanzione stessa.

La contestazione, inoltre, per essere legittima, deve presentare ulteriori caratteristiche. Prima fra tutte la **tempestività**, intesa come stretta connessione temporale con l'evento (da intendersi però in senso relativo, come "ragionevole immediatezza"), ragion per cui l'addebito va contestato il prima possibile e, comunque, entro il termine stabilito dal contratto collettivo (la Corte di Cassazione, a tal proposito, ha individuato la tempestività come presupposto di legittimità del provvedimento⁹). Il requisito dell'immediatezza, oltre ad essere fondamentale per garantire al lavoratore la possibilità di difendersi adeguatamente da ciò che gli viene contestato, rileva in quanto l'eventuale decorso di un lungo lasso di tempo tra l'intimazione della sanzione e la contestazione evidenzia di fatto una mancanza di interesse del datore di lavoro rispetto all'applicazione della sanzione.

L'eventuale ritardo tra infrazione e contestazione può tuttavia essere ritenuto "accettabile" in determinati casi (ad es., laddove siano necessari complessi accertamenti ispettivi¹⁰). Non è al contrario giustificabile un ritardo che sia imputabile ad omissioni poste in essere dai superiori gerarchici del lavoratore¹¹. Il giudizio di tempestività deve essere emesso con riferimento al momento della conoscenza del fatto (e non a quello di accadimento)¹².

⁹ Corte di Cassazione, 18/4/1998, n. 3964, secondo la quale la tempestività risponde "all'esigenza di tutelare l'interesse del lavoratore a che il procedimento intervenga in tempi brevi, al fine di consentirgli, per il più preciso ricordo dei fatti, una difesa più agevole".

¹⁰ Corte di Cassazione, 27/6/1994, n. 6171. Un ritardo è pure ammissibile quando, ad es., dipenda dal protrarsi di trattative per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, poi risultate vane (Corte di Cassazione, 24/6/1995, n. 1778).

¹¹ Corte di Cassazione, 6/10/1993, n. 9894.

¹² Corte di Cassazione, 14/6/1999, n. 5891. In caso di illecito penale la stessa Corte, con sentenza n. 7983 del 2/3/2008, ha affermato che "la tempestività della contestazione di cui all'articolo 7, comma 2 della legge n. 300 del 1970 va valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore, costituenti illecito disciplinare, appaiono ragionevolmente sussistenti. Quando il fatto costituente illecito disciplinare ha anche rilevanza penale, il principio dell'immediatezza della contestazione non può considerarsi violato quando il datore di lavoro, in assenza di elementi che rendano ragionevolmente certa la commissione del fatto da parte del dipendente, porti la vicenda all'esame del giudice penale, sempre che lo stesso si attivi non appena la comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale gli faccia ritenere ragionevolmente sussistente l'illecito disciplinare, non dovendo egli attendere la conclusione del processo penale".

La contestazione deve essere caratterizzata dalla **specificità**, per cui i fatti vanno individuati in modo preciso ed obiettivo, con tutte le indicazioni necessarie per l'esatta individuazione del comportamento identificabile come infrazione, essendo necessaria la completa coincidenza tra il capo di imputazione contenuto nella contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare¹³, anche al fine di consentire al lavoratore l'articolazione di una difesa precisa e puntuale¹⁴. Non è quindi ammissibile una contestazione generica e non sufficientemente dettagliata.

La specificità della contestazione impone inoltre al datore di lavoro di contestare, se sussistente, l'eventuale recidiva, indicando gli specifici precedenti disciplinari che la integrino. In mancanza la recidiva non contestata non potrà influire sulla determinazione della sanzione disciplinare.

Ulteriore caratteristica è l'**immutabilità**, alla stregua della quale il fatto che risulta dalla contestazione non può essere modificato in un momento successivo, in occasione della sanzione; a tal fine sono irrilevanti eventuali circostanze ulteriori (pur se contestuali) che non siano state ritualmente citate nella contestazione¹⁵.

Inoltre, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del lavoratore, per gli stessi fatti non è ammessa una nuova contestazione, mutuandosi il principio penalistico del "*ne bis in idem*".

5.2 Il diritto di difesa

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore l'esercizio del **diritto di difesa**: oltre alla preventiva contestazione dell'addebito, è necessario quindi che il lavoratore sia messo in condizione di potersi difendere, consentendogli sia di essere ascoltato oralmente, qualora lo stesso ne faccia richiesta, che di presentare memorie scritte a propria difesa.

Tutti i provvedimenti disciplinari, fatta eccezione per il "rimprovero verbale" (salvo diversa previsione del C.c.n.l.), non possono essere applicati prima che siano trascorsi **5 giorni** (di calendario) dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato origine all'addebito (salvo il termine di maggior favore per il lavoratore eventualmente stabilito dal C.c.n.l.).

Entro tale termine, che ha chiaramente la finalità di consentire al lavoratore, nella misura più ampia possibile, l'articolazione della propria difesa rispetto a quanto gli viene contestato, il lavoratore può produrre le proprie **difese e controdeduzioni** in **forma scritta** e chiedere, al contempo, di essere **ascoltato personalmente**: nel caso in cui faccia espressamente tale richiesta la sua audizione diventa **imprescindibile** ai fini della corretta applicazione della sanzione. Il datore di lavoro, dunque, non può decidere di applicare la sanzione senza la preventiva audizione del lavoratore per il solo fatto che lo stesso si sia già difeso con giustificazioni scritte¹⁶, anche laddove la difesa scritta sia ritenuta esaustiva. È necessario, però, che il

¹³ Corte di Cassazione, 19/8/2004, n. 16249.

¹⁴ La specificità non implica tuttavia l'obbligo di indicare nella contestazione le norme legali o contrattuali che si reputano violate; non è inoltre necessario che siano rese note al lavoratore le prove dell'addebito né la sanzione applicabile.

¹⁵ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8956 del 25/8/1993, ha peraltro affermato che "*non si può ritenere che vi sia violazione del principio di immutabilità dei fatti contestati per la mera divergenza esistente fra quelli posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, senza aver accertato se ciò comporti, in concreto, una violazione del diritto di difesa del lavoratore*".

¹⁶ Corte di Cassazione, 22/3/2010, n. 6845.

lavoratore esprima chiaramente la propria volontà di essere sentito oralmente, non essendo sufficiente – al riguardo – la mera riserva di optare per l’audizione.

Le controdeduzioni da parte del lavoratore devono **pervenire** al datore di lavoro **entro i 5 giorni** decorrenti dalla data di **ricezione della contestazione**, non essendo sufficiente la rilevazione della data di invio¹⁷. A garanzia della pienezza del diritto di difesa, talvolta, viene concessa al lavoratore la possibilità di integrare le proprie osservazioni anche oltre il suddetto termine¹⁸.

La sanzione (diversa dal rimprovero verbale) eventualmente irrogata prima dello scadere dei 5 giorni è nulla, fatta salva l’ipotesi in cui il lavoratore abbia efficacemente presentato al datore di lavoro le proprie giustificazioni entro il termine ordinario e non si sia riservato di produrre ulteriore documentazione a suo discarico, o non abbia manifestato la volontà di essere riascoltato dal medesimo entro la scadenza del termine¹⁹.

Il lavoratore, nell’espone le proprie ragioni difensive, può farsi **assistere** da un **rappresentante dell’associazione sindacale** cui aderisce o conferisce mandato. Il ricorso all’assistenza sindacale è meramente facoltativo, e come tale rimesso alla discrezionalità del lavoratore. L’assistenza sindacale deve comunque essere espressamente richiesta dal lavoratore e, in tal caso, il datore di lavoro non può legittimamente opporsi a tale scelta. La Corte di Cassazione, invece, ha **escluso** la possibilità, per il lavoratore, di farsi assistere da un **avvocato**²⁰.

¹⁷ “Il termine dei cinque giorni per l’esercizio del diritto di difesa non può ritenersi rispettato quando, pur avendo il lavoratore predisposto le proprie difese prima del suo decorso, la ricezione dell’atto avvenga in data successiva” (Corte di Cassazione, 19/11/1996, n. 10106).

¹⁸ A tal proposito, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 21006 del 9/10/2007, ha statuito che “nell’ambito del procedimento di contestazione disciplinare, regolamentato dall’art. 7, St. lav., ove il lavoratore, pur dopo la scadenza del termine di cinque giorni dalla contestazione dell’addebito, richieda un supplemento di difesa, anche se la stessa si sia già svolta con la presentazione di giustificazioni scritte, l’obbligo del datore di lavoro di dar seguito alla richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge; conseguentemente, la presentazione di ulteriori difese dopo la scadenza del tempo massimo deve essere consentita solo nell’ipotesi in cui entro questo termine il lavoratore non sia stato in grado di presentare compiutamente la propria confutazione dell’addebito e la valutazione di questo presupposto va operata alla stregua dei principi di correttezza e buona fede che devono regolare l’esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro”.

¹⁹ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2610 del 22/2/2010, ha precisato che “prima dell’intero decorso dei 5 giorni, non è comunque consentito al datore di lavoro di irrogare la sanzione, poiché detto termine rappresenta un periodo di ripensamento e di raffreddamento, per una utile ponderazione del provvedimento da adottare”; oppure, “il provvedimento può essere adottato, purché dopo le difese, anche prima che siano trascorsi i cinque giorni. A patto, però, che il lavoratore non abbia manifestato alcuna esplicita riserva di produrre altra documentazione” (Corte di Cassazione, S.U., n. 3965 del 1994).

²⁰ La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 26023 del 11/12/2009, ha escluso la possibilità di farsi assistere da un legale, “(...) non essendovi nella legge alcun riferimento all’assistenza cosiddetta tecnica, che è normalmente prevista nell’ordinamento solo in giudizio (art. 24 Cost. comma 4) e può essere riconosciuta o meno al di fuori di tale ipotesi in base a valutazione discrezionale del legislatore (...)”.

E' importante rilevare come l'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore rappresenti una mera **facoltà**, affidata alla piena discrezione del lavoratore stesso. Perciò se il lavoratore resta inerte, il datore di lavoro non ha l'onere di attivarsi, sollecitandolo. D'altra parte, laddove tale diritto venga esercitato, il datore di lavoro è tenuto a dare seguito all'eventuale richiesta di audizione del lavoratore²¹ (purché questa risponda ad effettive esigenze di difesa e non appaia invece dettata da fini meramente dilatori o sia stata avanzata in modo generico, equivoco o immotivato).

D'altro canto, lo stesso lavoratore può anche scegliere di adottare la strada del silenzio, non essendo la difesa un obbligo (bensì, come detto, una facoltà). Rinunciare all'esercizio del diritto di difesa, tuttavia, non significa acquiescenza alla sanzione: nulla toglie, infatti, che la stessa possa essere successivamente impugnata.

5.3 Il provvedimento disciplinare

Il provvedimento disciplinare vero e proprio consiste in un **atto scritto**, mediante il quale il datore di lavoro comunica al lavoratore l'irrogazione di una determinata sanzione, precisandone la tipologia; in ogni caso, la sanzione in oggetto deve essere compresa tra quelle previste specificamente dal C.c.n.l. (o dal codice disciplinare).

Il provvedimento deve essere assunto **non prima di 5 giorni** (di calendario) dalla data di **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 a quem*), ai sensi dell'art. 2963 c.c. Ai fini del rispetto del termine fissato dal C.c.n.l., vale la data di spedizione²²

La legge – al contrario di quanto contemplato da molti C.c.n.l.²³, in sede integrativa della disciplina di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori – non prevede espressamente un **termine massimo** entro il quale la sanzione va irrogata. Tuttavia, in assenza di diversa previsione, si ritiene applicabile il termine massimo di 2 anni di cui all'art. 7, ultimo comma, dello Statuto²⁴.

Il principio dell'immediatezza, proprio della contestazione dell'addebito, deve infatti ritenersi operante, seppur con minore rigidità, anche in materia di irrogazione della sanzione²⁵.

Il rispetto di tutti i requisiti è condizione essenziale di validità della sanzione irrogata.

²¹ Ciò non significa che sul datore di lavoro incomba un dovere autonomo di convocazione per l'audizione, bensì solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (Corte di Cassazione, 2 giugno 1998, n. 5419).

²² Corte di Cassazione, 21/1/1988, n. 463.

²³ Il provvedimento disciplinare deve pervenire all'indirizzo del destinatario entro il termine stabilito dal C.c.n.l., trattandosi di atto unilaterale recettizio.

²⁴ *“Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”* (art. 7, ultimo comma, St. lav.). Inoltre, *“l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori non prevede che la sanzione disciplinare debba essere applicata (cioè portata in esecuzione) entro un dato termine dal momento della deliberazione, pena la decadenza dal potere di applicazione. L'unico termine rinvenibile, e che può servire nell'individuazione di una data oltre la quale la sanzione deliberata non può essere più applicata, potrebbe essere quello dei due anni di cui all'art. 7, ultimo comma”* (Tribunale di Milano, 10/12/1996).

²⁵ Corte di Cassazione, 13/12/1991, n. 13455.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare sia affetto da vizi di forma, tuttavia, potrà comunque essere rinnovato dal datore di lavoro per i medesimi fatti che avevano determinato l'irrogazione della prima sanzione.

Laddove invece il potere disciplinare sia stato correttamente e validamente esercitato, non è ammissibile una nuova contestazione per i medesimi fatti che hanno determinato l'irrogazione della prima sanzione. Ciò deriva dall'applicazione, anche nell'ambito dei procedimenti disciplinari, del principio penalistico del *ne bis in idem*.

Infine, l'ultimo comma dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori prevede che non può tenersi conto, ad alcun effetto (il riferimento è, in particolare, alla recidiva), delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione²⁶.

5.4 L'applicazione della sanzione

Una volta esaurite le difese del lavoratore, il datore di lavoro dovrà valutare – alla luce di quanto emerso a seguito delle giustificazioni fornite dal lavoratore stesso – se applicare o meno la sanzione. In caso affermativo, il datore di lavoro, una volta stabilita la sanzione da irrogare per la specifica violazione, può comunicare formalmente al lavoratore la sanzione disciplinare comminata.

L'applicazione della sanzione rappresenta quindi il momento dell'**esecuzione "materiale"** del **potere disciplinare**, che comporta, di conseguenza, la concreta "espiazione della pena".

Il datore di lavoro ha l'onere di **comunicare** la sanzione al lavoratore **tempestivamente** e, comunque, entro il termine indicato dal C.c.n.l., laddove previsto. E' evidente, infatti, che al fine di salvaguardare l'interesse del lavoratore a conoscere l'esito del contraddittorio e per evitare l'innaturale situazione di incertezza e di soggezione che l'esposizione all'esercizio del potere disciplinare determina, i tempi debbano essere contenuti.

In mancanza di applicazione della sanzione nei termini, le difese e le giustificazioni rese dal lavoratore si dovranno intendere come implicitamente accettate. Un eventuale esercizio tardivo del potere disciplinare, infatti, sarebbe soggetto alla declaratoria di nullità, per intervenuta decadenza.

Le sanzioni che il datore di lavoro può irrogare sono esclusivamente quelle previste dalla legge e integrate dalla contrattazione collettiva. Lo Statuto dei lavoratori, tuttavia, non dispone una casistica esaustiva delle sanzioni applicabili, limitandosi invece a stabilire alcuni principi generali. In primo luogo, fatta salva l'ipotesi del licenziamento disciplinare (sanzione estintiva), le **sanzioni** sono esclusivamente **di tipo conservativo**, cioè non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro. È inoltre previsto che per quanto riguarda la **multa**, questa non può eccedere l'importo corrispondente a **4 ore** di retribuzione base. La durata della **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione, infine, non può essere superiore a **10 giorni**.

In nessun caso sono utilizzabili come sanzioni disciplinari gli istituti che attengono alla normale gestione del rapporto di lavoro (ad es., trasferimento del lavoratore, mutamento di mansioni, ecc.). Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, infatti, *"le sanzioni disciplinari non trovano il loro fondamento*

²⁶ Caso diverso dalla recidiva è il riferimento a precedenti comportamenti che possono essere richiamati, ad es., ai fini della valutazione della complessiva gravità, anche sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del dipendente, e della proporzionalità o meno del correlato provvedimento sanzionatorio (Corte di Cassazione, sentenza n. 5093 del 10/5/1995).

*nelle regole generali dei rapporti contrattuali, non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 c.c., 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*²⁷.

Sulla base di tali principi, quindi, la **contrattazione collettiva** solitamente prevede, seppur a titolo meramente esemplificativo, una serie di possibili infrazioni a cui vengono abbinate le relative sanzioni.

In linea generale, ed in ordine di gravità, le **sanzioni** normalmente previste sono le seguenti:

- a) **rimprovero verbale** (ammonizione verbale);
- b) **rimprovero scritto** (ammonizione scritta);
- c) **multa**;
- d) **sospensione dal servizio e dalla retribuzione**;
- e) **licenziamento disciplinare**, con o senza preavviso (per giusta causa).

Il datore di lavoro può inoltre sospendere cautelamente il lavoratore qualora i tempi del procedimento disciplinare intrapreso siano incompatibili con la presenza di quest'ultimo all'interno dell'azienda. La sospensione perde efficacia non appena la procedura disciplinare sia stata ultimata. A differenza della sospensione dal servizio, tuttavia, la **sospensione cautelare non costituisce sanzione disciplinare**. La giurisprudenza ha ritenuto legittime le clausole dei C.c.n.l. che prevedono per il periodo di sospensione cautelare la contestuale sospensione dell'obbligazione retributiva, fermo restando il diritto del lavoratore alle retribuzioni arretrate qualora venga riammesso in servizio.

Laddove, infine, li comportamento del lavoratore, rilevante sotto il profilo disciplinare, integri anche gli estremi dell'**illecito civile**, il datore di lavoro potrà chiedere anche il **risarcimento dei danni** eventualmente subiti.

Nella scelta della sanzione, come anticipato, bisognerà tenere conto di quanto previsto dal C.c.n.l. di riferimento, il quale prevede limiti alle sanzioni e stabilisce una correlazione tra fattispecie e sanzione.

La sanzione, per essere legittima, deve infatti essere caratterizzata da **proporzionalità** rispetto ai fatti contestati (e, in caso di impugnazione, comprovati). Si tratta di un principio direttamente desumibile dall'art. 2106 c.c., in base al quale l'applicazione delle sanzioni disciplinari deve avvenire *"secondo la gravità dell'infrazione"*.

Per quanto riguarda gli **indici** per la **valutazione** della congruità della sanzione, oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, la giurisprudenza ha focalizzato la propria attenzione su:

- la natura e la qualità del rapporto;
- il grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni;
- l'entità della mancanza e del danno economico;
- l'intensità dell'elemento intenzionale (dolo/colpa);

²⁷ Corte di Cassazione, 17/8/2001, n. 11153.

- la mancanza di precedenti disciplinari di alcun tipo;
- le particolari circostanze.

E' pacifica, sempre in giurisprudenza, la competenza del giudice circa la valutazione di merito della proporzionalità tra infrazione e sanzione comminata.

In ogni caso, è da tenere presente che nell'adozione della sanzione non è previsto alcun obbligo di motivazione, salvo che il C.c.n.l. di riferimento non preveda diversamente. Non esiste neppure un principio di parità di trattamento, in base al quale il datore di lavoro sia espressamente tenuto a trattare allo stesso modo tutti i lavoratori; tuttavia, in caso di disparità, tale circostanza dovrà essere giustificata. Infine, la circostanza che il datore di lavoro abbia in passato tollerato determinati comportamenti non preclude, per comportamenti della medesima natura, l'attivazione della procedura disciplinare e l'adozione dell'eventuale sanzione.

Dalla proporzionalità tra infrazione e sanzione deriva inoltre che il **licenziamento disciplinare** non può che essere l'*extrema ratio*, riservata in via esclusiva alle infrazioni più gravi²⁸, da adottare quando altre sanzioni (conservative) non sarebbero efficaci.

Tra le numerose sentenze in tema di proporzionalità del licenziamento disciplinare, la n. 14586 del 22/6/2009 della Corte di Cassazione ha fornito importanti chiarimenti: *"(...) In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (...)"*²⁹.

²⁸ In applicazione di tale principio la Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 8737 del 13/4/2010, ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato a causa di una baruffa tra colleghi durata qualche minuto. La considerazione delle circostanze del caso, infatti, ha condotto i giudici della Corte a ritenere eccessiva la sanzione inflitta ai due dipendenti.

²⁹ Nel caso di specie, la Corte di Cassazione aveva cassato la sentenza impugnata che aveva ritenuto giustificato il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore, la cui condotta aveva determinato il blocco di breve durata delle macchine e l'abbandono momentaneo del posto di lavoro in orario notturno, senza considerare la permanenza del lavoratore nei locali aziendali a breve distanza dalla postazione di lavoro, l'assenza di danno per l'attività produttiva, la lunga durata del rapporto e la mancanza di precedenti disciplinari.

A titolo esemplificativo, infine, si riporta quanto previsto in tema di sanzioni disciplinari dal C.c.n.l. per i dipendenti da Istituti di Vigilanza privata.

TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 101 – Norme generali

(...) La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:

1) rimprovero verbale o scritto;

2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;

3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

A) Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro;

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;

- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;

- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;

- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- si addormenti in servizio (...).

6. L'impugnazione delle sanzioni

Le **sanzioni** disciplinari **conservative** irrogate dal datore di lavoro potranno essere **impugnate** dal lavoratore, al fine di ottenerne la modifica o la revoca, entro il termine di **20 giorni**, promuovendo, **anche mediante l'Associazione Sindacale cui sia iscritto o conferisca mandato**, la costituzione di un **Collegio di Conciliazione e Arbitrato** presso la **Direzione Provinciale del Lavoro** competente per territorio. Il Collegio è normalmente composto da un rappresentante per ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo; in difetto di accordo il terzo membro viene nominato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.

L'impugnazione, in tal caso, **sospende l'esecuzione della sanzione** sino alla pronuncia del Collegio, che comporta la definizione della procedura.

Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda prendere parte alla procedura arbitrale, nominando un rappresentante in seno al Collegio, può adire, entro 10 giorni, l'autorità giudiziaria, pena la perdita di efficacia della sanzione; anche in tal caso la sanzione rimane sospesa fino alla definizione del giudizio.

In merito ai Collegi di Conciliazione e Arbitrato la giurisprudenza ha osservato che *"l'art. 7, comma 6, prevede un arbitrato irrituale, con il conferimento agli arbitri del potere di decidere la controversia in via transattiva, attraverso una manifestazione di volontà negoziale e con la possibilità oltre che di annullare la sanzione, anche di ridurla (ma non già di aumentarla). Pertanto in sede giudiziaria non si possono sindacare le valutazioni di merito affidate alla discrezionalità degli arbitri, mentre rimane salvo il controllo sia sull'esistenza di vizi idonei ad inficiare la determinazione degli arbitri per alterata percezione o falsa rappresentazione dei fatti, sia sull'osservanza delle disposizioni inderogabili di legge ovvero di contratti o accordi collettivi"*³⁰.

In alternativa, il lavoratore potrà impugnare la sanzione facendo ricorso ad analoghe **procedure arbitrali** previste dal **C.c.n.l.** di riferimento, anche per il tramite dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, resta ferma la facoltà di adire l'**autorità giudiziaria** (giudice del lavoro), entro il termine di prescrizione ordinario di **10 anni** (se ritenuto, previo esperimento del tentativo di conciliazione ex art. 110 c.p.c., nuovamente facoltativo a seguito dell'entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n. 183, meglio nota come Collegato Lavoro). In tal caso la **sanzione non rimane sospesa**.

Il **licenziamento (provvedimento espulsivo)** dovrà, invece, essere impugnato nel rispetto delle modalità e dei termini dettati dal Collegato Lavoro.

Dott.ssa Angela Gabriele
Ricercatrice FederSicurezza

³⁰ Corte di Cassazione, 9/9/1988, n. 5118.