

Come difendersi da una sanzione disciplinare

29 Marzo 2021



Il datore di lavoro può adottare dei provvedimenti disciplinari in caso di condotte illecite da parte dei dipendenti.

Sei arrivato al lavoro in ritardo. Hai ricevuto una contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro. Ti chiedi come devi agire per difenderti.

Uno dei poteri tipici del datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro è il potere disciplinare, vale a dire, la facoltà di infliggere delle sanzioni disciplinari al dipendente che non rispetta le regole.

Ma cosa fare di fronte ad una contestazione di addebito? Come difendersi da una sanzione disciplinare? Possono essere molti i profili che rendono la contestazione disciplinare, e la successiva sanzione, illegittimi. Per questo, il lavoratore deve essere consapevole di quali sono le carte che può giocare nell'ambito di tale procedimento.

Indice

- [1 Cos'è il potere disciplinare?](#)
- [2 Procedimento disciplinare: come funziona?](#)
- [3 Sanzioni disciplinari: quali sono?](#)
- [4 Come difendersi da una sanzione disciplinare?](#)

Cos'è il potere disciplinare?

Il rapporto di lavoro subordinato [1] è caratterizzato dal vincolo di soggezione del lavoratore alle direttive dell'imprenditore.

Il datore di lavoro ha, infatti, la facoltà di:

- indicare al lavoratore le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (potere direttivo);

- controllare che il lavoratore rispetti le regole impartite (potere di controllo);
- infliggere sanzioni disciplinari al lavoratore che si discosta dalle direttive aziendali e dai doveri derivanti dalla legge, dal Ccnl applicato e dal contratto di lavoro (potere disciplinare).

L'esercizio del potere disciplinare deve avvenire in base alle regole di legge. Ciò significa che, prima di adottare la sanzione disciplinare, il datore di lavoro deve seguire una apposita procedura prevista dalla legge [2]. Inoltre, le sanzioni disciplinari sono tassative e il datore di lavoro non può infliggere un provvedimento disciplinare diverso da quelli previsti dalla legge.

Procedimento disciplinare: come funziona?

Quando il datore di lavoro viene a conoscenza di un fatto posto in essere dal dipendente che rappresenta un'infrazione dei doveri derivanti dalla legge, dal Ccnl di riferimento e dal contratto individuale di lavoro, deve contestare tempestivamente l'addebito al lavoratore.

A tal fine, è necessario predisporre una contestazione disciplinare nella quale devono essere riepilogati, in maniera specifica ed esaustiva, i fatti contestati. Il lavoratore ha 5 giorni di tempo (o il maggior numero di giorni previsto dal contratto collettivo) per rassegnare le giustificazioni scritte o chiedere di essere ascoltato oralmente.

Solo una volta spirato questo termine, e dopo un'attenta valutazione delle giustificazioni, il datore di lavoro può decidere se accogliere le spiegazioni del dipendente ed archiviare la pratica, oppure procedere con l'adozione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dalla legge.

Sanzioni disciplinari: quali sono?

Nel nostro ordinamento, il datore di lavoro non può scegliere liberamente la sanzione disciplinare da infliggere al dipendente ma deve applicare uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla legge, ossia:

- rimprovero verbale: si tratta di una ammonizione che viene intimata oralmente;
- rimprovero scritto: si tratta di una ammonizione che viene consegnata per iscritto al dipendente;
- multa fino a quattro ore di retribuzione: si tratta della trattenuta di una somma di denaro dalla busta paga del dipendente;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni: si tratta di una temporanea sospensione del rapporto di lavoro che impedisce al lavoratore di rendere la

prestazione di lavoro e che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di erogare la retribuzione;

- licenziamento disciplinare: è la sanzione disciplinare più grave che determina la cessazione del rapporto di lavoro.

Nella scelta del provvedimento disciplinare da adottare, il datore di lavoro deve seguire il principio di proporzionalità [3] tra la gravità del fatto commesso dal dipendente e la severità della sanzione. Inoltre, è necessario verificare le previsioni del contratto collettivo di lavoro in materia disciplinare. I Ccnl, infatti, contengono un'elencazione di inadempimenti posti in essere dal dipendente, indicando per ciascuno di essi la relativa sanzione.

Come difendersi da una sanzione disciplinare?

Il lavoratore che riceve un provvedimento disciplinare deve, innanzitutto, verificare se il datore di lavoro ha commesso degli errori formali.

Occorre tenere conto che alcuni Ccnl prevedono che il provvedimento disciplinare debba essere adottato entro un certo numero di giorni dall'invio delle giustificazioni scritte del lavoratore (di solito, 10 giorni).

Inoltre, il provvedimento disciplinare potrebbe essere illegittimo quando la contestazione di addebito non era sufficientemente specifica oppure è stata comunicata dopo molto tempo dalla commissione del fatto (tardività della contestazione disciplinare). In questi casi, il lavoratore può decidere di impugnare il provvedimento disciplinare entro 20 giorni dalla sua irrogazione di fronte all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

L'impugnazione può essere inviata all'Itl anche tramite un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce. L'Itl procederà alla nomina di un collegio che dovrà giudicare la sanzione disciplinare adottata dal datore di lavoro. Tale collegio sarà costituito da un rappresentante scelto dal lavoratore, da un rappresentante scelto dal datore di lavoro e da un rappresentante scelto di comune accordo dalle parti. In caso di mancato accordo sarà direttamente l'Itl a designare il terzo arbitro.

Il collegio avrà la possibilità di:

- annullare la sanzione disciplinare;
- oppure derubricare il provvedimento sanzionatorio.

In alternativa, è sempre possibile proporre un'azione giudiziaria nei confronti della sanzione disciplinare presentando un apposito ricorso al giudice del lavoro competente per territorio.

note

[1] Art. 2094 cod. civ.

[2] Art. 7 L. 300/1970.

[3] Art. 2106 cod. civ.

(da www.laleggepertutti.it)