



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Sanzioni disciplinari: come contestarle?

Autore: Carlos Arija Garcia | 16/09/2018



Entro quando presentare la difesa, quali criteri per decidere il provvedimento e come presentare ricorso. Diritti e doveri di datore di lavoro e dipendente.

A nessuno piace ricevere un appunto sul lavoro. Figuriamoci un rimprovero o,

addirittura, una **sanzione disciplinare**. Soprattutto se sappiamo, conoscendo la realtà dei fatti, che il richiamo non è giustificato, altrimenti si ingoia il rospo e la prossima volta si cerca di stare più attenti. Che si tratti di un'ammonizione verbale o scritta, di una multa, di una sospensione o, peggio ancora, di un licenziamento viene da chiedersi **come contestare le sanzioni disciplinari**. Se la giustificazione data al momento non è bastata ed il datore di lavoro insiste sulla punizione, ci sarà un modo per fare ricorso o, comunque, per esercitare il legittimo diritto alla difesa. E, ovviamente, ci saranno dei tempi da rispettare per protestare formalmente contro il provvedimento che pende sulla testa del lavoratore e che, nei casi più gravi, «sporcano» la sua storia professionale.

Considera che pensare alle **sanzioni disciplinari** ed a **come contestarle** presuppone immaginare tre momenti diversi. Il primo, quello che prevede la preparazione e della presentazione in sé della difesa sia orale sia scritta da produrre entro un certo termine. Il secondo, il procedimento vero e proprio che prevede anche il diritto del dipendente ad un'audizione e l'obbligo del datore di lavoro di ascoltare il lavoratore. Infine, nel caso in cui la sanzione disciplinare venga confermata dall'azienda, l'eventuale impugnazione del provvedimento. In ogni caso, il lavoratore non può essere assistito da un avvocato ma, semmai, da un rappresentante sindacale, come confermato dalla Cassazione [1].

Sanzioni disciplinari: la presentazione della difesa

Il dipendente che riceve una **sanzione disciplinare** e vuole **contestarla** ha 5 giorni di tempo per replicare consegnando le sue difese sia scritte sia orali. Quel **termine** decorre da quando c'è stata la comunicazione della sanzione, non dal giorno in cui è stata decisa. I 5 giorni si intendono di calendario, cioè si contano anche i giorni di riposo (il sabato e la domenica per chi non lavora nel week end). Anzi: se il quinto giorno è festivo, viene conteggiato comunque [2]. Ad esempio: se ti comunicano la sanzione l'11 agosto, il termine scade il 15 anche se è Ferragosto. Quello che non viene conteggiato, invece, è il periodo di chiusura aziendale per ferie. Quindi se, per esempio, l'azienda resta ferma per Natale dal 24 dicembre al 6 gennaio compresi e ti viene comunicata una sanzione il 23 dicembre, il termine per presentare la difesa scadrà il 10 gennaio (23 dicembre e 7, 8, 9 e 10 gennaio). La Cassazione, tuttavia, ha concesso al lavoratore la possibilità di presentare

ulteriori difese oltre il termine indicato ma solo se il dipendente non è stato in grado di consegnare completamente i suoi documenti **[3]**. Secondo i giudici, in questo caso vanno applicati i principi di correttezza e di buona fede alla base di qualsiasi rapporto di lavoro.

Chi, invece, decide di difendersi **oralmente** ha il diritto di chiedere un'audizione ma ha anche l'onere di comunicarlo in maniera inequivocabile (non sta al suo «principale» chiamarlo per sentire che cos'ha da dire). Deve dire chiaramente, insomma, che vuole essere ascoltato per poter esporre le sue considerazioni. In questo modo, il datore di lavoro si tutela dal rischio che la sanzione venga dichiarata illegittima per un vizio di forma, cioè per avere impedito al dipendente di difendersi in questo modo. Il datore, infatti, è tenuto ad ascoltare il lavoratore prima di comminare la **sanzione disciplinare**, per quanto ritenga che la difesa scritta era già esaustiva, quindi se esclude al dipendente questa possibilità la sanzione diventa, appunto, illegittima. Allo stesso modo, il lavoratore deve presentarsi obbligatoriamente all'audizione nella data in cui è stata fissata dal suo datore. In caso di **impossibilità** per motivi di salute, dovrà presentare un certificato medico e dimostrare la reale incapacità di parteciparvi.

Sanzioni disciplinari: il procedimento

La presentazione della difesa del lavoratore dà, quindi, inizio al procedimento per **contestare la sanzione disciplinare**. Quando il contratto nazionale di categoria lo consente, è possibile chiedere l'istituzione di un'apposita commissione di disciplina incaricata di avviare l'attività istruttoria necessaria ad accertare i fatti. Se così fosse, il lavoratore avrebbe il diritto a chiedere di essere ascoltato dalla commissione, la quale ha la possibilità ma non l'obbligo di pronunciarsi sul caso.

Superate queste fasi, il datore di lavoro dispone se applicare o meno la **sanzione disciplinare**. La sua decisione, qualunque essa sia, deve essere comunicata al dipendente. Se la sanzione viene confermata, non è necessario precisare:

- le ragioni della sanzione (sono già state esposte al momento dell'addebito);
- le giustificazioni del lavoratore ed i motivi per cui il datore non ne ha tenuto conto.

Nel momento in cui la sanzione viene comunicata diventa **immediatamente**

operativa. Il datore di lavoro può, però, decidere di applicare la sanzione in un secondo momento o addirittura di frazionarla. Se, ad esempio, decide di sospendere il lavoratore da servizio e retribuzione per 3 giorni, ha la facoltà di far partire la sanzione una settimana dopo la comunicazione per 2 giorni e l'altro farlo «scontare» al dipendente qualche giorno dopo.

Va detto, però, che in fase di contrattazione collettiva è legittimo prevedere un **termine per l'adozione delle sanzioni** e l'attribuzione del significato di accettazione delle difese rispetto alla mancanza di risposte da parte del datore di lavoro. Per esempio, si ritengono lecite le clausole che all'interno del contratto nazionale di categoria prevedono che:

- se la sanzione non viene comunicata entro i 6 giorni successivi alla presentazione delle difese orali e scritte, le stesse si devono presumere accolte (la regola del silenzio-assenso, insomma);
- il potere disciplinare in seguito al silenzio del datore di lavoro di fronte alle considerazioni presentate dal dipendente scade dopo un certo numero di giorni soltanto per quanto riguarda le sanzioni conservative (quelle, cioè, diverse dal licenziamento come l'ammonizione, il rimprovero, la multa o la sospensione da servizio e retribuzione);
- la sanzione disciplinare venga comunicata al dipendente tramite raccomandata a/r entro 15 giorni dalla scadenza del termine previsto per la presentazione delle difese. Il termine può essere prorogato a 30 giorni in casi eccezionali, cioè per oggettive difficoltà di valutazione, sempre che l'azienda lo comunichi tempestivamente per iscritto al lavoratore.

Sanzioni disciplinari: se il datore di lavoro ce l'ha con me?

Non sarebbe strano sentir dire al dipendente che la **sanzione disciplinare** ricevuta si basa sull'antipatia che il datore di lavoro nutre nei suoi confronti. Ce l'ha con lui, insomma. Lo vuole **discriminare** vai tu a sapere per quale motivo oppure lo vuole punire perché non vuole fare gli straordinari gratis. In questo caso, il lavoratore può dire durante il provvedimento disciplinare tutto quello che vuole, purché sia in grado di provarlo, però. Non tocca all'azienda, infatti, dimostrare di non avere dei pregiudizi verso questo o quell'altro impiegato ma l'esatto contrario: è quest'ultimo a dover mostrare l'astio che il suo datore prova per lui e l'intenzione

dell'azienda di punirlo anche con una sanzione che non merita.

Sanzioni disciplinari: i criteri per deciderle

È chiaro che il datore di lavoro non si può svegliare una mattina e decidere che di fronte ad una certa mancanza o violazione del codice etico dell'azienda va applicata la prima **sanzione disciplinare** che gli passa per la testa. La legge impone il **criterio della proporzionalità** tra l'infrazione e la sanzione **[4]**. Qui entrano in gioco di nuovo i contratti collettivi, che possono riportare quale sanzione decidere per una determinata mancanza. Ad ogni modo, e nel momento in cui interviene per valutare se il concetto di proporzionalità sia stato rispettato o meno, il giudice di merito terrà conto:

- delle **circostanze** del caso, cioè della natura e della qualità del rapporto di lavoro, delle mansioni del dipendente, delle posizioni di entrambe le parti e dell'entità dell'infrazione;
- dei **precedenti** del lavoratore;
- della **gravità** e del numero dei fatti contestati.

Nel caso in cui il criterio di proporzionalità non venga rispettato, il giudice dichiara la **sanzione disciplinare nulla**. Quello che non può fare è modificare l'entità della sanzione. Ad esempio, se il datore di lavoro ha deciso per una sospensione, il magistrato non può sostituirla con un avvertimento scritto o viceversa.

C'è da aggiungere che il datore può decidere di applicare una sanzione più lieve rispetto a quella prevista dal contratto nazionale ma non più grave **[5]**. Può anche decidere **sanzioni diverse** per lavoratori diversi anche se hanno commesso lo stesso fatto. Questo perché non esiste il criterio della parità di trattamento nelle valutazioni disciplinari di un'azienda. Un gesto compiuto da un certo dipendente può avere un peso diverso se viene fatto da un altro.

Sanzioni disciplinari: come fare ricorso

Arrivata la comunicazione della **sanzione disciplinare** che, a questo punto, diventa immediatamente operativa, il lavoratore può **contestarla** in due modi.

Il primo: chiedere all'Ispettorato territoriale del lavoro entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione l'istituzione di un **collegio di conciliazione e arbitrato** per revocare o modificare la misura decisa dal datore. In questo caso, il dipendente può essere affiancato da un rappresentante sindacale o da un avvocato che potrà procedere alla richiesta di costituzione del collegio. A quel punto, l'efficacia della sanzione viene sospesa. Questa scelta esclude la possibilità di rivolgersi al tribunale, a meno che venga consentito al termine del procedimento arbitrale.

Entro 10 giorni dalla comunicazione dell'Isti, il datore di lavoro deve nominare il suo rappresentante all'interno del collegio arbitrale. Se non lo fa, la sanzione perde la sua efficacia e diventa nulla.

Il parere del collegio è insindacabile nel merito ma non nella forma: può essere, infatti, **impugnato** entro 5 anni per questioni di legittimità come l'errore o l'incapacità delle parti.

La seconda opzione per **contestare la sanzione disciplinare** è portare il provvedimento in **tribunale**. Il datore di lavoro avrebbe l'onere di provare l'addebito contestato e di avere seguito in modo corretto la procedura. Tuttavia, la Cassazione ricorda che spetta al dipendente l'onere di provare l'illegittimità della sanzione ricevuta. L'impugnazione si prescrive in 10 anni.

Note

[1] Cass. sent. n. 9177/1993 del 30.08.1993, n. 26023/2009 dell'11.02.2009 e 5305/2016 del 17.03.2016. **[2]** Cass. sent. n. 1000/1993 del 27.01.1993. **[3]** Cass. sent. n. 488/2005 l 13.01.2005, n. 6900/2003 del 07.05.2003 e 21296/2009 del 06.10.2009. **[4]** Art. 2106 co. civ. **[5]** Cass. sent. 8828/1991 del 13.08.1991. **[6]** Cass. sent. 5843/1994 del 16.06.1994.