

Ida Bonifati



Codice disciplinare aziendale: contenuto, obbligo di affissione e sanzioni

Nello scenario di una normativa giuslavorista in continua oscillazione, altalenante, spesso confusa, le disposizioni aventi ad oggetto il rapporto di lavoro hanno assunto una rinnovata centralità in quanto il meccanismo delle relazioni tra datore di lavoro e prestatore e le eventuali controversie che possono sorgere da tale rapporto necessitano di una “rete normativa di protezione” a maglie strette, capace di filtrare le criticità, contemperando le esigenze produttive delle imprese con la tutela dei diritti dei lavoratori.

1. Art. 7, Legge n. 300/1970

Il disposto dell’art. 7, co. 1, della Legge 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), **disciplina il procedimento per l’irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore**. La procedura disciplinare è sottoposta a regole precise il cui rispetto è essenziale ai fini della validità della stessa; è caratterizzata da una serie di atti concatenati e posti in sequenza legale, in modo tale che l’eventuale vizio di un atto “a monte” rischia di rendere nullo il provvedimento finale ovvero la sanzione disciplinare irrogata.

La norma su citata, recita:

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano”.

Dunque, il Codice disciplinare è costituito dall’insieme di norme disciplinari (infrazioni, procedure di contestazione e sanzioni applicabili) previste dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale oppure unilateralmente dal datore di lavoro (c.d. regolamento disciplinare interno). Giova ricordare che, in presenza di Contratti Collettivi Nazionali

applicabili, come quelli AGIDAE, il codice disciplinare deve essere conforme a quanto in essi stabilito (art. 7, Legge 300/1970).

Per la precisione, il CCNL Scuola 2016/2018 prevede nel Capo VIII - “Norme Disciplinari”, art. 70, che il Regolamento d’Istituto, ove esistente, debba essere portato a conoscenza dei dipendenti all’atto dell’assunzione ed affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo 2017/2019, nell’art. 34, detta una disciplina molto puntuale dei provvedimenti disciplinari applicabili in riferimento alle mancanze dei lavoratori; infine, il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche 01/09/2017 - 31/12/2020, nel Titolo IX – “Norme Disciplinari”, precisa i diritti e doveri dei lavoratori e i diversi provvedimenti disciplinari applicabili in relazione alle infrazioni effettuate.

2. Contenuto del Codice disciplinare

Il contenuto minimo essenziale del Codice disciplinare deve comprendere sempre:

- le previsioni legislative in materia (art. 7, Legge 300/1970);
- gli articoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile relativi alle sanzioni disciplinari.

Il Codice disciplinare deve descrivere in modo chiaro e sintetico i comportamenti che danno luogo all’applicazione delle sanzioni (c.d. determinazione), sia pure in maniera ampia e suscettibile di adattamento alle specifiche e concrete inadempienze dei dipendenti. Tanto premesso, in assenza di una formula univoca di Codice disciplinare, a causa di contesti aziendali eterogenei, il Codice, pur fornendo un’ampia tipizzazione degli illeciti e delle conseguenziali ricadute ai danni del datore di lavoro, non può mai individuare in modo esaustivo tutte le molteplici condotte riscontrabili nella realtà.

Il CCNL AGIDAE Scuola, con il combinato disposto dei “*Doveri dei lavoratori*” e “*Provvedimenti disciplinari*”, come pure il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale nell’art. 34, sono intervenuti a **circostanziare gli illeciti disciplinari prevedendo la corrispondente sanzione per impedire al giudice, in caso di controversia di lavoro, di sostituire le proprie valutazioni a quelle dell’autonomia privata collettiva di settore e, nel contempo, per tutelare le esigenze dei datori ed i diritti dei lavoratori.**

In assenza di specifico regolamento disciplinare aziendale, è sufficiente esporre in luogo pubblico le disposizioni normative previste dall'art. 34 CCNL AGIDAE Istituzioni Socio-Sanitarie-Assistenziali-Educative, dagli artt. 70, 71, 72, 73 e 74 del CCNL AGIDAE Scuola e dagli artt. 65, 66, 67, 68 del CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche 01/09/2017 - 31/12/2020.



In caso contrario, qualora il Codice disciplinare fosse generico o comunque non esplicitasse chiaramente le infrazioni e le sanzioni correlate, i provvedimenti disciplinari irrogati ai dipendenti devono considerarsi nulli¹.

3. Obbligo di affissione

L'obbligo di affissione è l'elemento centrale dell'art. 7 della Legge 300/1970. Il Codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori **mediante affissione in luogo accessibile a tutti**² e fungere da mezzo di diffusione delle norme in esso contenute, al fine di rendere edotto il prestatore di lavoro in riferimento alle condotte sanzionabili ed alle conseguenze disciplinari.

Se da un lato lo "Statuto dei lavoratori" statuisce che il documento deve essere collocato **"in luogo accessibile a tutti"**, dall'altra parte nulla specifica in merito all'ubicazione dello stesso all'interno dei locali aziendali. La giurisprudenza maggioritaria, pertanto, ha specificato che per **"luogo accessibile a tutti"** si intende un locale in cui i lavoratori transitano frequentemente e l'accesso deve essere libero e comodo, senza difficoltà particolari, mentre **non sussiste l'obbligo di affissione** in locali in cui i dipendenti devono passare necessariamente né nelle bacheche aziendali, che possono mancare o essere destinatarie di altre comunicazioni³. Il Codice disciplinare aziendale, inoltre, **deve essere ubicato in ogni unità produttiva** o edificio. Qualora alcuni dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso locali di proprietà di soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, è necessario anche ivi esporre il Codice aziendale⁴.

¹ Cassazione, Sentenza n. 10201/2004.

² Cassazione, Sentenza n. 5044/1999.

³ Cassazione, Sentenza n. 20733/2007.

⁴ Cassazione, Sentenza n. 247/2007.

I requisiti indispensabili della contestazione disciplinare sono:

- ***la specificità***
- ***l'immediatezza***
- ***l'immutabilità dei fatti contestati***

L'affissione **deve essere in atto al momento** della commissione dell'infrazione, non essendo sufficiente che sia stata antecedente a livello temporale rispetto all'infrazione; l'eventuale omissione non può essere sostituita da un'affissione successiva⁵. In mancanza di valida affissione, il datore di lavoro non può sanzionare

disciplinariamente i comportamenti del lavoratore: la sanzione eventualmente irrogata è nulla e non può essere rinnovata poiché la previa conoscenza o la valida conoscibilità della normativa disciplinare costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare⁶. Secondo un recente, ma consolidato orientamento della Cassazione, *“per le sanzioni di carattere conservativo, in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia immediatamente percepibile dallo stesso perché contrario a norme di carattere etico o di carattere penale, non è necessaria l'esposizione del Codice, perché il lavoratore ben può rendersi conto della illiceità della propria condotta al di là della analitica predeterminazione delle sanzioni disciplinari”* (Cass., Sezione Lavoro, n. 1926/2011 e Cass., Sezione Lavoro, n. 7105/2014).

Analogo principio era stato sostenuto da precedente Cassazione⁷, che afferma come nei casi sopra riferiti *“non sia necessario provvedere alla affissione del Codice Disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del Codice Disciplinare, della illiceità della propria condotta, dovendosi d'altro canto considerare che sarebbe contraddittorio affermare la sussistenza di un interesse del lavoratore ad essere previamente edotto della possibilità di essere destinatario di una sanzione conservativa per i detti comportamenti e negarla in presenza di sanzioni di carattere espulsivo, le quali sono ben più afflittive”*.

È interessante la statuizione della Suprema Corte in merito al rapporto di lavoro dei docenti della scuola pubblica: *“Nel rapporto di lavoro degli insegnanti della scuola pubblica, ai fini dell'osservanza dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori - che prescrive l'affissione delle norme disciplinari vigenti all'interno dell'impresa per rendere conoscibili a tutti i lavoratori le fattispecie di illecito e le relative sanzioni, deve ritenersi che, tanto per i comportamenti per i quali è prevista la sanzione espulsiva, quanto per quelli per i quali è prevista la sanzione conservativa, l'affissione non sia necessaria ove il*

⁵ Cassazione, Sentenza, n. 2366/1989.

⁶ Cassazione, Sentenza n. 9158/1997.

⁷ Cassazione, Sentenza n. 17763/2004.

comportamento vietato e la sanzione applicabile siano previsti da disposizioni contenute in fonte normativa avente forza di legge, come tale ufficialmente pubblicata e conosciuta dalla generalità (Cass. 8/1/2007 n. 56, Pres. Mercurio, Est. Roselli, in Lav. nella giur. 2007, 1038).

Preme ricordare, tuttavia, che nel settore privato, nonostante lo sviluppo di moderne tecnologie e strumenti di comunicazione telematici e multimediali, non sono consentite modalità di diffusione del Codice disciplinare aziendale equipollenti all'affissione. Per il pubblico impiego, invece, il Legislatore ha espressamente ammesso l'idoneità della pubblicazione in rete del Codice disciplinare, come disposto dall'art. 55, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165.

Inoltre, *"... l'affissione del codice disciplinare – la cui mancanza determina, ai sensi dell'art. 7 comma 1 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'illegittimità del licenziamento – non può essere sostituita dalla mera consegna del codice o del Ccnl al lavoratore"*. (Trib. Milano 2/9/2005, Est. Atanasio, in Orient. Giur. Lav. 2005, 639).

4. Codice disciplinare e sanzioni disciplinari

La riflessione su riportata conduce all'approfondimento del rapporto tra l'esposizione del Codice disciplinare e la legittimità delle sanzioni irrogate dal datore di lavoro.

Questi, affisso il Codice disciplinare in Istituto, se viene a conoscenza di un fatto che può integrare un'ipotesi di infrazione disciplinare, deve, in primis, contestare l'addebito al lavoratore. La contestazione, infatti, è condizione di legittimità del provvedimento sanzionatorio, anche se il lavoratore è venuto in altro modo a conoscenza dell'addebito.

Il CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018 prevede nell'art. 72 co. 3 che *"la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione"*.

Il CCNL AGIDAE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO 2017/2019 prevede nell'art. 34 – *"Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari"* - che *"Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni"*.

Il CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ PONTIFICIE E FACOLTÀ ECCLESIASTICHE 01/09/2017 – 31/12/2020 precisa nell'art. 66, analogamente a quanto disposto dal CCNL

AGIDAE SCUOLA, che *“la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione”*.

I tre Contratti di categoria AGIDAE costituiscono ormai un unicum normativo a cui le Istituzioni ecclesiastiche devono uniformarsi per non rischiare di incorrere in contestazioni delle sanzioni applicate senza rispetto delle prescritte procedure nelle sedi amministrative o giudiziarie.

La contestazione disciplinare deve avere i seguenti requisiti:

- a) **specificità;**
- b) **immediatezza;**
- c) **immutabilità dei fatti contestati**

e deve essere portata a conoscenza del lavoratore **per iscritto**. Tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, sia per fissare il termine per l'applicazione della sanzione disciplinare. La legge non precisa le modalità di siffatta comunicazione: non necessariamente occorre la lettera raccomandata; può essere sufficiente consegnare l'atto a mano. In via generale, vale la **presunzione di conoscenza prevista dal Codice civile per gli atti di natura ricettizia** (gli atti si considerano conosciuti quando giungono all'indirizzo dei destinatari), a prescindere da un eventuale rifiuto del destinatario di ricevere l'atto (Cass. 3 novembre 2009 n. 26390; Cass. 7 maggio 1992 n. 5393). Se il datore di lavoro ha inoltrato la lettera di contestazione mediante raccomandata, è sufficiente la prova dell'avvenuto avviso di giacenza del plico postale all'indirizzo del lavoratore destinatario⁸.

a) Specificità della contestazione

In merito all'elemento della specificità, la contestazione dell'addebito deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro ha ravvisato infrazioni disciplinari, indipendentemente dalle relative qualificazioni giuridiche (Cass. 19 agosto 2011 n. 17407; Cass. 6 maggio 2011 n. 10015; Cass. 30 marzo 2011 n. 7277). Non è necessario, quindi, descrivere dettagliatamente l'illecito disciplinare, ma è importante che **sinteticamente** si richiami il fatto o la questione sulla quale il lavoratore può impostare le proprie difese⁹. La Giurisprudenza ha

⁸ Cassazione, Sentenza n. 10853/1990.

⁹ Si ricorda che gli Istituti associati AGIDAE possono utilizzare gli appositi moduli per il settore Scuola, Socio-Sanitario-Assistenziale ed Università, presenti nell'Area Modulistica del sito www.agidae.it.

ritenuto **non sufficientemente specifica** la contestazione di questo tenore:

- aver tenuto un comportamento minaccioso nei confronti di altri lavoratori, formulata senza la specificazione delle circostanze di luogo e di contenuto delle frasi intimidatorie nonché dei destinatari delle stesse (Cass. 19 marzo 1992 n. 3404).

Il datore di lavoro **non ha alcun obbligo** di offrire in visione all'interessato la documentazione aziendale su cui si fonda la contestazione, salvo che l'esame della stessa sia necessario per permettere un'adequata difesa (Cass. 21 ottobre 2010 n. 21612).

b) Immediatezza della contestazione

Riguardo al requisito dell'immediatezza, essa si fonda sul presupposto che l'addebito debba essere tempestivamente contestato. Secondo consolidato filone giurisprudenziale, tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con il lasso di tempo necessario al preciso accertamento della condotta del lavoratore ed alle ponderate valutazioni del datore di lavoro¹⁰. Sempre per la Cassazione, *“il principio della immediatezza della contestazione disciplinare, la cui ratio riflette l'esigenza di osservanza della regola della buona fede e della correttezza nella attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore di procrastinare la contestazione medesima, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa del dipendente, né la pendenza di un procedimento penale a carico del lavoratore impedisce al datore di lavoro la contestazione immediata dell'illecito disciplinare, con eventuale sospensione del relativo procedimento fino all'esito del giudizio penale”*¹¹.

Sul punto, ad esempio, la Giurisprudenza di legittimità ha ritenuto violato il requisito dell'immediatezza della contestazione disciplinare nel caso di un datore di lavoro che pur avendo acquisito la piena certezza dell'esistenza e della gravità della sanzione, ne ha ritardato la contestazione allo scopo di utilizzare l'eventuale ripetizione dell'illecito come motivo per l'irrogazione di una più grave sanzione disciplinare (Cass. 16 giugno 1987, Sentenza n. 5309).

c) Immutabilità della contestazione

I fatti su cui si fonda la sanzione disciplinare devono coincidere con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione, allo scopo di tutelare il **diritto di difesa del lavoratore**.

¹⁰ Cassazione, Sentenza n. 14047/2009; Cassazione, Sentenza n. 3043/2011; Cassazione, Sentenza n. 14103/2014.

¹¹ Cassazione, Sentenza n. 8914/2004.

I fatti sono da intendersi nella loro precisa **materialità** al di là della loro qualificazione giuridica; la sottrazione di beni aziendali, ad esempio, punita con la sanzione del licenziamento senza preavviso, secondo unanime disposto dei CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018, SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE 2017/2019 e UNIVERSITÀ PONTIFICIE e FACOLTÀ ECCLESIASTICHE 01/09/2017 - 31/12/2020, prescinde dall'accertamento del reato di appropriazione indebita.

Il principio dell'immutabilità della contestazione è violato quando c'è stata una **sostanziale mutazione del fatto addebitato**, sia con riferimento alle modalità dell'episodio sia con riferimento a fatti nuovi e successivi allo stesso.

Nuovi fatti possono essere attribuiti al lavoratore solo per chiarire gli aspetti concreti dell'episodio e per confermare l'addebito già contestato¹². Inoltre, il datore di lavoro, una volta esercitato il potere disciplinare nei confronti del lavoratore in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni, non può poi esercitarlo una seconda volta per quegli stessi fatti, salva la possibilità di tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate, entro il biennio, ai fini della recidiva, peraltro prevista dai tre CCNL AGIDAE come ipotesi di licenziamento con preavviso.

5. Conclusioni

Per concludere tale trattazione, non va dimenticata la principale funzione perseguita dal disposto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, consistente nella predeterminazione di una normativa certa in materia di sanzioni disciplinari, al fine di attuare la garanzia di obiettività e di imparzialità nell'esercizio del potere disciplinare. Se dunque al Codice disciplinare vanno riconosciute tali finalità, è di immediata evidenza che la predisposizione di altri mezzi di conoscenza non possa essere mai considerata equipollente alla pubblicazione.

La funzione della normativa di assicurare il rispetto della libertà e dignità del lavoratore, non sembra, infatti, realizzabile con altri strumenti individuali di diffusione del Codice disciplinare, **ma l'indubbia finalità può essere perseguita solo con forme rigorose e collettive di "pubblicazione" della disciplina sanzionatoria.**

A tal fine, l'AGIDAE consiglia gli Istituti associati di rendere effettiva per tutti i lavoratori la conoscenza della disciplina sanzionatoria prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e di renderla ufficiale ed oggettiva attraverso l'affissione della relativa parte dei CCNL o del Regolamento disciplinare, ove esistente.

¹² Cassazione, Sentenza n. 6499/2011.