

Margherita Dominici



Contestazione disciplinare e conseguenze possibili

La condotta da tenere sul posto di lavoro, ovvero l'esatta indicazione dei comportamenti da evitare e la segnalazione delle adempienze di base da parte del corpo dipendente, sono espressamente indicate dal CCNL di riferimento e dal Regolamento disciplinare, che deve essere sempre affisso in azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come sancito dall'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Qualora l'Istituto non sia provvisto di quest'ultima documentazione, è possibile esporre negli uffici le disposizioni normative previste dall'art. 34 CCNL AGIDAE per le ISTITUZIONI SOCIO-SANITARIE-ASSISTENZIALI-EDUCATIVE e dagli art. 70, 71, 72, 73 e 74 del CCNL AGIDAE SCUOLA.

Con il Regolamento disciplinare affisso in Istituto, è facoltà del datore di lavoro, a mero titolo di "avvertimento" (onde evitare provvedimenti di più grave entità), ricorrere alla formalizzazione di un richiamo scritto in caso di atteggiamenti scorretti tenuti sul posto di lavoro dal personale dipendente. Detto richiamo, che di norma segue una contestazione verbale, appare come la conseguenza necessaria del ripetersi di una condotta illecita già segnalata. Essa deve attenersi ad alcune condizioni:

1. essere sempre circoscritta temporalmente, vale a dire che, per ogni singolo episodio contestato, deve essere espressamente indicata la data e l'ora dell'avvenimento;
2. contenere notizie probatorie, documentali, testimoniali, o altro;
3. avere carattere d'immediatezza¹, ossia la tempestività nella segnalazione del comportamento illecito, onde dare modo al dipendente di predisporre in tempo le proprie difese. A tal proposito è opportuno ricordare quanto richiamato da un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione:

"l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa"

¹ Corte di Cassazione, Sezione Civile, 20.02.2017, n. 4314.



dell'impresa, fermo restando che la valutazione delle suddette circostanze è riservata al giudice di merito".²

Questo secondo requisito è quindi da intendersi come riferito ad un periodo più o meno lungo.³

Sulla base di quanto sopra esposto, è sconsigliabile procedere con la stesura di una contestazione disciplinare scritta quando gli elementi di prova sono riferibili ad accadimenti generici e privi di una esatta collocazione temporale, o quando l'intervallo

intercorso tra la trasgressione e la segnalazione sia notevolmente ampio (ad esempio non si possono rivendicare ad un docente inadempienze relative alla mancata trasmissione di documenti riferiti ad inizio anno scolastico quando si è in prossimità degli scrutini di giugno).

Con l'invio della comunicazione al dipendente per mezzo di raccomandata A/R, il lavoratore ha almeno dieci giorni di tempo dalla ricezione per rispondere ed eventualmente giustificare il verificarsi dell'evento⁴.

E' opportuno richiamare alcune fattispecie tipiche che motivano il ricorso al richiamo scritto da parte del datore di lavoro. L'art. 73 del CCNL AGIDAE SCUOLA indica queste ipotesi, a mero titolo esemplificativo:

1. il dipendente non si presenta sul posto di lavoro o lo abbandona senza giustificato motivo;
2. il dipendente ritarda, sospende o cessa in via anticipata il suo lavoro giornaliero senza valida motivazione;
3. il dipendente esegue negligenemente i compiti a lui assegnati dalla dirigenza dell'Istituto;
4. il dipendente, a seguito di disattenzione, danneggia il materiale dell'Istituto;
5. il dipendente commette indiscrezioni relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei Consigli di Classe.

Come già accennato, una contestazione disciplinare scritta si caratterizza non solo per l'esatta collocazione temporale del fatto segnalato ma anche per la sua sinteticità ed essenzialità. Sul sito web AGIDAE è possibile scaricare dei *modelli preimpostati* della comunicazione in oggetto.

² Corte di Cassazione, n. 281/2016; Corte di Cassazione, n. 20719/2013.

³ Corte di Cassazione, 17.09.2013, n. 21203.

⁴ E' altresì prevista la possibilità per il lavoratore di giustificare il proprio comportamento al datore di lavoro in presenza di un membro del Sindacato a cui il dipendente abbia aderito.

Una volta ricevute le giustificazioni del lavoratore interessato, il datore di lavoro, qualora ritenga che la motivazione del dipendente sia priva di fondamento o non sufficientemente valida, ha la facoltà di adottare ulteriori provvedimenti tra quelli elencati nel CCNL AGIDAE, tenendo presente la gravità della condotta tenuta dal lavoratore.

Nei casi di modesta entità è possibile, entro sei giorni dal termine assegnato al lavoratore per presentare le sue difese⁵, emettere una semplice “ammonizione scritta”, nella quale quest’ultimo viene diffidato dal ripetere nuovamente la condotta contestata al fine di evitare sanzioni più gravi dal punto di vista contrattuale.

In alternativa all’ammonizione scritta, per comportamenti irregolari di carattere più rilevante da parte del dipendente, è possibile ricorrere alle fattispecie della multa e della sospensione dal luogo di lavoro.

- La multa, pari ad una sanzione pecuniaria di importo non superiore a tre ore della paga base percepita dal lavoratore (così come previsto ai sensi dell’art. 72 CCNL AGIDAE SCUOLA e dell’art. 34 del CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE), può essere applicata quale misura maggiormente incisiva a seguito di un atteggiamento scorretto in azienda.⁶ La trattenuta dalla retribuzione viene trascritta sul cedolino paga del mese di competenza.
- La sospensione dal lavoro del dipendente, che dà luogo anche alla mancata corresponsione della paga per il periodo interessato, non può superare i 4 giorni lavorativi.

Ai sensi dell’art. 34 del CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE, si ricorre alla sospensione nelle ipotesi di:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell’orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore a un giorno e non superiore a tre;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni qualora possano verificarsi danni lievi alle cose e nessun danno alle persone (in quest’ultimo caso si realizza una concreta ipotesi di licenziamento);

⁵ Qualora il provvedimento disciplinare intervenga in violazione di quanto sancito ai sensi dell’art. 72 CCNL AGIDAE Scuola e dell’art. 34 del CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale, lo stesso sarà da ritenersi come inefficace.

⁶ A titolo esemplificativo, in tema di multa pecuniaria nei riguardi del lavoratore, la Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile, con sentenza dello 08/09/2015 n. 17770 concernente una sanzione disciplinare applicata ad un dipendente di Poste Italiane S.p.A., stabiliva che *“il rifiuto del lavoratore di effettuare la consegna di una parte della corrispondenza di competenza di un collega assegnatario di altra zona della medesima area territoriale, in violazione dell’obbligo di sostituzione previsto dal contratto collettivo, non è astensione dal lavoro straordinario, né astensione per un orario delimitato e predefinito, ma è rifiuto di effettuare una delle prestazioni dovute. Esso può dunque configurare una responsabilità contrattuale e disciplinare del dipendente”*.

4. ingresso al lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione a seguito dell'uso di sostanze stupefacenti;
5. assunzione di un contegno non corretto, offensivo e/o molesto nei riguardi di colleghi e soggetti esterni all'Istituto.

In caso di recidiva, può concretizzarsi la fattispecie del licenziamento.

E' facoltà del lavoratore, entro i venti giorni successivi (art. 7, Legge 300/1970), rivolgersi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (sino allo scorso anno denominato "DTL", ovvero "Direzione Territoriale del Lavoro") al fine di promuovere una conciliazione arbitrale per ottenere la revoca del provvedimento applicato e riprendersi una "fedina professionale" incensurata⁷. Una controversia promossa presso detta sede rappresenta un passaggio utile al fine di evitare l'instaurazione di una vertenza formale dinanzi al Tribunale Civile del Lavoro, che comporterebbe di per sé un iter procedurale molto più impegnativo sia dal punto di vista dei tempi sia sotto il profilo dei costi.

Entro dieci giorni dalla ricezione della raccomandata (mediante la quale l'azienda viene a conoscenza della decisione di operare il tentativo di accordo stragiudiziale per conto del proprio sottoposto), l'Istituto è tenuto a segnalare il nominativo della persona in grado di rappresentare la parte datoriale presso l'I.T.L. (per completare l'istituzione del Collegio, composto da un arbitro di parte attrice, uno di parte convenuta e da un terzo soggetto designato di comune accordo oppure dal Direttore dell'ufficio di riferimento). Infatti, in sede di convocazione, l'azienda può farsi assistere da un Legale o da un Consulente di fiducia⁸.

Qualora nel termine sopra indicato non venga nominato l'Arbitro di parte convenuta, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Presso l'ITL vengono ascoltate le ragioni di ambo le parti e il Presidente del Collegio Arbitrale può riservarsi un periodo di tempo per esaminare altra documentazione prima di emettere il verbale finale⁹; egli ha altresì facoltà di fissare un secondo incontro in loco per

⁷ Si ricorda che, ai sensi dell'art. 7 Legge 300/1970, "Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

⁸ "Un altro problema relativo alla nomina degli arbitri e che, sovente, si chiede all'Ufficio di risolvere, riguarda la circostanza, talora abbastanza frequente nelle piccole imprese, che si presenta allorché la nomina dell'arbitro di parte convenuta coincide materialmente con il soggetto che ha firmato il provvedimento sanzionatorio. L'Ufficio non può che procedere, comunque, alla costituzione del collegio, non essendo normativamente prevista una sua esplicita esclusione, anche se sarebbe buona regola non far rappresentare l'impresa dal soggetto che ha avuto tale coinvolgimento diretto", tratto da "Le conciliazioni delle controversie di lavoro", a cura di E. Massi, Modena, 15/10/2009, pag. 4.

⁹ Ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c., "Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale".

ascoltare nuovamente una o ambedue le parti coinvolte. In sintesi, questa figura amministrativa ha il potere di adottare diverse forme di trattazione e di incontro.

Resta fermo che, per tutta la durata di questo giudizio pendente presso l'ITL, il provvedimento disciplinare è "sospeso". Funzione principale di colui che presiede la controversia è quella di indurre le parti ad un confronto diretto al fine di chiarire le reciproche posizioni e addivenire ad un'intesa.

La decisione emessa dal Collegio, entro i venti giorni successivi rispetto all'udienza di discussione e a maggioranza dei membri, si definisce "Lodo"¹⁰. Detta documentazione è impugnabile dinanzi all'Autorità giudiziaria ai sensi di quanto previsto dall'art. 808 ter c.p.c.¹¹, nonché per falsa o alterata percezione dei fatti da parte dell'arbitro¹² o per violazione delle norme di legge¹³ e di contratto.

L'impugnazione deve essere effettuata mediante ricorso da depositare nella Cancelleria del Foro di competenza nel termine di trenta giorni dalla notificazione della documentazione contestata.

Una volta decorso il termine per ricorrere alle sedi giudiziarie (o qualora l'organo giudiziario adito abbia respinto il ricorso presentato dalla parte interessata), il verbale di conciliazione viene depositato presso i pubblici uffici del Tribunale (nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato) ed il giudice, accertatane la regolarità, lo dichiara esecutivo con decreto; il Lodo acquisisce così piena efficacia. Detta procedura è valida anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale¹⁴.

E' auspicabile, per conto del dipendente, interpretare la contestazione scritta come atto di "sprone" da parte dell'azienda, utile a prevenire ulteriori e più forti tensioni che nel tempo potrebbero condurre ad una interruzione definitiva del rapporto di lavoro.

¹⁰ Il Lodo deve avere un contenuto meno rigoroso, in termini di motivazione, rispetto alle sentenze ovvero *"una concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione"*, come riportato ai sensi dell'art. 132 c.p.c.

¹¹ L'art. 808 ter c.p.c. contempla le ipotesi di annullabilità del Lodo Arbitrale (ad esempio la mancata osservanza del principio del contraddittorio).

¹² Corte di Cassazione, Sez. Unite Civili, 01/12/2009, n. 25253.

¹³ Si ritiene, infatti, da consolidata dottrina giurisprudenziale, che detti requisiti di impugnazione del lodo irrituale, quale quello relativo alle controversie di lavoro, abbia ancora autonoma valenza nonostante l'abrogazione dell'art. 5 Legge 533/1973.

¹⁴ Tratto dalla Rivista web di www.lavoroefisco.it "Impugnazione del Lodo Arbitrale nelle controversie di Lavoro" a cura di A. Rosana.