

La Buona Prassi



Il Codice disciplinare

Durante il rapporto di lavoro, non possono essere irrogate sanzioni disciplinari ai dipendenti se, prima dell'infrazione, il datore di lavoro non abbia predisposto e pubblicizzato il codice disciplinare.

Nello specifico, affinché tutte le **sanzioni disciplinari** siano valide occorre, preliminarmente, provvedere alla **affissione del codice disciplinare** in un **luogo accessibile ai lavoratori**.

Il consiglio che vogliamo dare ai Datori di lavoro che non vogliono rischiare di vedersi contestare la sanzione disciplinare irrogata per una questione formale ancor prima che nel merito, è di rendere "accessibile a tutti" il regolamento sanzionatorio in un luogo aziendale liberamente frequentabile dai lavoratori come, ad esempio, in una bacheca posta nell'area di passaggio comune (atri, corridoi, sale insegnanti ecc.) o nelle aree di ristoro aziendali.

In mancanza di Regolamento interno disciplinare, suggeriamo di stampare la parte dei CCNL AGIDAE relativa alle Norme Disciplinari (che alleghiamo contestualmente al presente documento).

Il contenuto del Codice disciplinare

Lo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970 art. 7, comma 1) prevede che *"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"*.

Riguardo al contenuto del Codice disciplinare, l'orientamento giurisprudenziale prevalente ritiene non necessaria un'analitica predeterminazione delle infrazioni e delle sanzioni corrispondenti. E' sufficiente indicare sinteticamente all'interno del regolamento disciplinare le possibili infrazioni ed il criterio di corrispondenza con le sanzioni comminabili. (fra tutte si veda Cass. 9 agosto 1996, n. 7370, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 739; Cass., 15 gennaio 1987, n. 278, in *Orient. giur. lav.*, 1987, 20).

Il luogo dell'affissione

L'obbligo di affissione è l'elemento centrale dell'art. 7, L. 300/1970. Il regolamento disciplinare deve fungere in particolar modo 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.

Lo "Statuto dei lavoratori" statuisce che il documento deve essere collocato in **"in luogo accessibile a tutti"**, senza altro specificare in merito alla ubicazione dello stesso all'interno dei locali aziendali (si veda Cass., S.U., 5 febbraio 1988, n. 1208, in Giust. civ., 1988, 2022; Cass., 4 novembre 1988, n. 5974, in Riv. it. dir. lav., 1990, II, 214; Cass. 19 febbraio 1987, n. 1800, in Giur. it., 1987, I, 1976; Cass., 20 gennaio 1987, n. 474, in Riv. giur. lav., 1987, II, 75; 1986; Cass., 7 febbraio 1987, n. 1314, in Riv. it. dir. lav., 1987, II, 774).

Sebbene oggi esistano diversi sistemi di comunicazione, anche di tipo tecnologico, per i giudici della Suprema Corte qualsiasi metodo di comunicazione utilizzato, diverso da quello previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, risulta essere inidoneo. Non è ammessa altra forma divulgativa (si esclude sia la distribuzione ai dipendenti di copia del contratto collettivo contenente il codice disciplinare, sia la messa a disposizione dello stesso contratto presso gli uffici aziendali o presso i locali della R.S.A.).

La giurisprudenza ha ribadito che **l'affissione in luogo accessibile a tutti resta l'esclusivo e metodo di comunicazione rispettoso della norma.**

La giurisprudenza maggioritaria ritiene sufficiente l'affissione dell'intero contratto collettivo qualora comprendente la normativa disciplinare (Cass., 9 aprile 1990, n. 2940, in Mass. giur. lav., 1990, suppl., 78; Cass., 3 maggio 1997, n. 3845, in Mass. giur. lav., 1997, 44).

Una volta affisso il contratto collettivo contenente il codice disciplinare, il datore di lavoro non è tenuto a compiere altre attività finalizzate a consentirne la conoscibilità (Pret. Milano 16 febbraio 1988, in Orient. giur. lav., 1988, 553). Il codice disciplinare deve essere affisso in luoghi effettivamente accessibili per tutti i lavoratori, di comune e più frequente passaggio o, comunque, in ambienti dove risulti maggiormente agevole una concreta conoscenza del suo contenuto.

Ove l'impresa sia articolata in più unità produttive, il datore di lavoro è tenuto ad affiggere il codice disciplinare **"in ciascuna sede, stabilimento e reparto autonomo"**, anche **"qualora l'impresa operi presso terzi, utilizzando locali di altri per tenervi materiali o persone"** (Cass., 10 gennaio 2007, n. 247, in Dir. prat. lav., 2007, 37, 2285).

Dunque, nel contesto di riferimento delle Congregazioni religiose, il Codice Disciplinare deve essere affisso in ciascuna sede d'Istituto in cui si svolge l'attività didattica o quella di assistenza socio-assistenziale o ricettizia.

Il tempo dell'affissione

La pubblicazione del codice disciplinare deve essere garantita – ai fini della legittimità della sanzione irrogata – preliminarmente alla data dell'infrazione fino al momento in cui il datore di

lavoro procede alla contestazione degli addebiti ed all'irrogazione della sanzione disciplinare (si veda Cass., 19 febbraio 1987, n. 1800, in *Giur. it.*, 1987, I, 1976; Cass., 18 luglio 1985, n. 4245, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, II, 591; Cass., 1° giugno 1984, n. 3322, in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 395; Pret. Milano 23 maggio 1986, in *Lav. 80*, 1986, 1154; Pret. Roma 9 maggio 1986, in *Dir. prat. lav.*, 1986, 3207).

Per contro, la sentenza della Pretura di Torino 9 maggio 1987, in *Giur. piem.*, 1987, 723, ha ritenuto soddisfatto l'obbligo di affissione nell'ipotesi in cui, affisso per un anno e mezzo dopo l'assunzione del lavoratore, il codice era stato temporaneamente rimosso per consentire l'effettuazione di lavori di ristrutturazione.

All'interno del codice, la giurisprudenza non ritiene necessaria l'indicazione delle cause di licenziamento disciplinare, a meno che "questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalla normativa collettiva o validamente poste dal datore di lavoro, e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro" (Cass., 14 settembre 2009, n. 19770, in *Mass. giur. it.*, 2009; Cass., 18 gennaio 2007, n. 1094; Cass. 9 marzo 2004, n. 4778; poiché tali cause di licenziamento disciplinare sono "riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione" (Cass., 30 dicembre 2009, n. 27843 in *Lav. nella giur.*, 2010, 3, 302). Inoltre, il licenziamento disciplinare è valido anche in assenza del codice disciplinare, laddove i comportamenti del lavoratore, contrari agli obblighi fondamentali del rapporto lavorativo, si traducano in una sostanziale violazione di legge: "in simile evenienza, la contestazione disciplinare e la successiva irrogazione della sanzione risultano legittime anche in mancanza di un codice disciplinare" (si veda Cass., 30 dicembre 2009, n. 27843, in *Lav. giur.*, 2010, 3, 302; Cass., 18 settembre 2009, n. 20270. In materia di violazione dell'art. 2105 cod. civ., vedi Cass., 10 agosto 2009, n. 18169, in *Foro it.*, 2010, 927 e Cass., 10 dicembre 2004, n. 23120, in *Mass. giur. it.*, 2004).

Il che significa che ormai la maggior parte dei licenziamenti disciplinari è esonerata dall'obbligo della pubblicità dell'infrazione mediante codice disciplinare. Al pari, possono non essere indicati nel codice disciplinare comportamenti di rilievo penale, come le molestie sessuali (si veda Cass., 18 settembre 2009, n. 20272; contra, vedi Cass., 4 novembre 1985, n. 5974, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990), unitamente a "quei fatti il cui divieto risiede nella coscienza sociale e che, come tali, non richiedono di essere portati a conoscenza specificatamente dai dipendenti attraverso un codice disciplinare" (Cass., 7 novembre 2006, n. 23726, in *Giornale dir. amm.*, 2007, 1, 52).

Discorso a parte meritano le sanzioni conservative, per le quali l'orientamento tradizionale richiede, in ogni caso, la necessaria pubblicità del codice disciplinare (si veda Cass., 25 settembre 2004, n. 19306; Cass., 13 settembre 2005, n. 18130, in *Guida al dir.*, 2005, 40, 60; Cass., 25 settembre 2004, n. 19306).

Soltanto in alcune occasioni, invece, la Suprema Corte ha affermato che anche "relativamente alle sanzioni disciplinari conservative [oltre che per il licenziamento], il lavoratore ben può rendersi conto, a prescindere da una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati", della sanzionabilità del comportamento tenuto (Cass., 2 settembre 2004, n. 17763, in *Guida dir.*, 2005, 3, 143; Cass., 22 aprile 2004, n. 7691, nello specifico, esamina l'ipotesi di allontanamento del lavoratore dal domicilio durante le fasce di reperibilità).

Bibliografia: La Giurisprudenza della Cassazione è tratta da "Le sanzioni disciplinari" a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro