

## Quale tempistica per i procedimenti disciplinari?

**Data Articolo: 15 Giugno 2015**

**Autore Articolo: Stefano Carotti**

In caso di inosservanza, da parte del **lavoratore**, delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. (rispettivamente, obblighi di diligenza e di fedeltà del prestatore di lavoro) il codice civile, al successivo art. 2106, prevede l'applicazione di **sanzioni disciplinari** "secondo la gravità dell'infrazione". Entro quando il **datore di lavoro** deve effettuare la contestazione ed esercitare il potere disciplinare?

L'**esercizio del potere disciplinare** da parte del **datore di lavoro** (normato dalla legge - cfr. *infra* - e dai codici disciplinari annessi ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) deve avvenire nel rispetto delle procedure poste a garanzia della posizione di "contraente debole", quale appunto quella del lavoratore. L'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), infatti, dispone che "il **datore di lavoro** non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa". Prima **condizione di esercizio del potere disciplinare** è pertanto **contestare al lavoratore l'addebito presunto a suo carico**.

Relativamente alla **tempistica** con cui il datore di lavoro deve effettuare tale **contestazione**, la giurisprudenza ha consolidato il principio per cui la stessa deve avvenire con **immediatezza**, rispetto al momento della commissione del fatto, o anche con riferimento al momento in cui il **datore di lavoro è venuto a conoscenza** dello stesso, al fine di non ingenerare nel lavoratore il convincimento della rinuncia al potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

La **tempestività della contestazione** è, comunque, ispirata da un principio di buona fede, per cui l'**immediatezza** è, di norma, compatibile con il tempo eventualmente necessario al datore di lavoro per l'accertamento della condotta del lavoratore e per le sue relative valutazioni.

Inoltre, occorrerà verificare se la **Contrattazione Collettiva Nazionale del Lavoro** preveda degli **specifici termini per la presentazione della contestazione**: il Contratto Collettivo Nazionale del settore Autotrasporto, Merci e Logistica, ad esempio, dispone che la contestazione dell'addebito debba avvenire entro 20 giorni dal momento in cui l'Azienda è giunta a conoscenza del fatto che si intende contestare.

Le **tempistica di esercizio del potere disciplinare** richiede anche che l'eventuale adozione del provvedimento non avvenga prima che siano trascorsi almeno 5 giorni dalla contestazione (art. 7, L. n. 300/1970), periodo nel quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Anche in questo caso, si verificherà la tempistica stabilita dalla Contrattazione Collettiva, la quale può prevedere dei termini più ampi: il sopracitato Contratto Nazionale, al riguardo, stabilisce il termine perentorio di 10 giorni.

Anche per l'**adozione finale del provvedimento disciplinare** si dovranno analizzare le previsioni della Contrattazione Collettiva, le quali, solitamente, dispongono i termini di irrogazione della sanzione: il Contratto Collettivo in discorso (Autotrasporto, Merci e Logistica) prevede, infatti, il termine di ulteriori 20 giorni dalla scadenza dei 10 giorni assegnati al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni.

Dalla descrizione più sopra esposta è emersa la **tempistica** che caratterizza l'**instaurazione**, lo **svolgimento** e la **conclusione** di un procedimento disciplinare. In conclusione, ricordiamo che i termini rinvenuti nella Contrattazione Collettiva sono da intendersi perentori e, come tali, potenzialmente idonei, nel caso di loro inosservanza, ad inficiare la validità di uno o più atti del procedimento stesso.

Stefano Carotti – Centro Studi CGN