

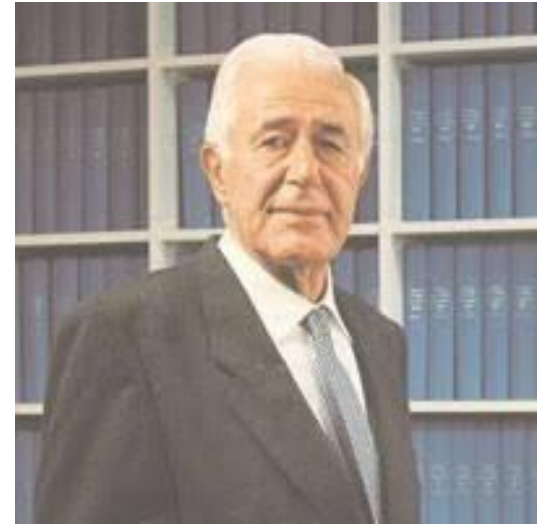
Il potere disciplinare

Lezione 21 del corso di
Istituzioni di diritto del lavoro
a cura del prof. Pietro Ichino
Università degli Studi di Milano
2019

La teoria della distinzione tra responsabilità per inadempimento e responsabilità disciplinare

- Distinzione tra «**perdita** del risultato pratico» e «**perturbazione** del funz. dell'organizzazione»
- radici di questa teoria nella **concezione organicista** dell'impresa, secondo la quale...
- ... il potere disciplinare non nasce dal contratto, ma è originariamente proprio del capo dell'az.
- le tracce nell'**art. 2106 c.c.** di questa teoria

La teoria più moderna della responsabilità disciplinare come parte della responsabilità contrattuale



Federico Mancini

- La svolta dottrinale e giurisprudenziale con la **monografia di F. Mancini** del 1957 su *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*
- il rilievo pratico che assume questa teoria sul piano del **cumulo** tra responsabilità disciplinare e responsabilità risarcitoria

Il potere di sanzionare l'inadempimento della controparte

- All'inadempimento di una parte, l'altra può normalmente reagire con
 - a) il **recesso**
 - b) la richiesta di **risarcimento del danno**
 - c) l'eventuale **«penale»**, se prevista dal contratto
- Perché nel contratto di lavoro è **la legge stessa** a prevedere una sanzione aggiuntiva, oltre ad *a)* e *b)*?

L'interesse delle parti del rapporto di lavoro a sanzioni diverse da licenziamento e risarcimento

- Il licenziamento può comportare (anche per l'impresa) un **costo sproporzionato** rispetto all'entità della mancanza
- Il risarcimento può essere impraticabile per **l'indeterminatezza del danno**

PER QUESTO LA POSSIBILITÀ DI SANZIONI MINORI INTERESSA A ENTRAMBE LE PARTI

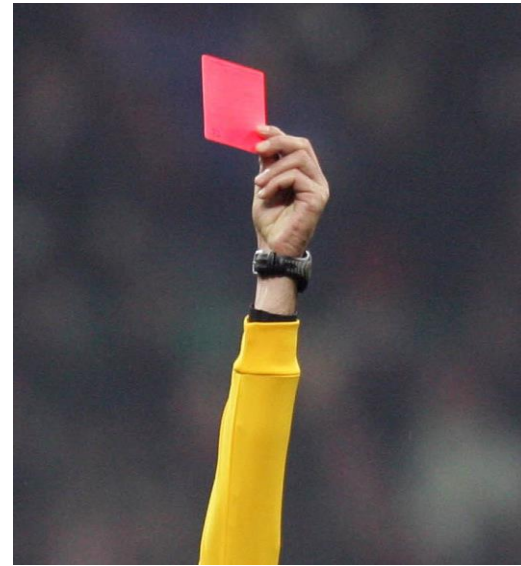
L'articolo 2106 del Codice civile

- Mostra chiaramente la propria radice culturale, che affonda nella **concezione organicista** dell'impresa e a-contrattualista del rapporto (v. prima lezione): «l'inosservanza... **può dar luogo alla applicazione** di sanz. disciplinari» ...
- ... ma conserva una sua attualità nella parte in cui sancisce il **principio di proporzionalità** tra provvedimento disciplinare e mancanza punita
- In ogni caso le sanzioni disciplinari possono colpire **qualsiasi mancanza** (non solo violaz. 2104 e 2105)



Articolo 7 dello Statuto dei lavoratori: la terminologia corretta

- **Comminare**: minacciare («se trasgredisci ti punirò»); si fa col regolamento
- **Contestare**: comunicare alla persona che la sua condotta è disapprovata
- **Irrogare** la sanzione: infliggerla, a conclusione del procedimento disciplinare
- **Eseguire**: attuare il provvedimento (ammonizione, multa, sospensione, licenziamento, ecc.)
- **Impugnare**: ricorrere contro la sanzione, in sede arbitrale o giudiziale





Articolo 7 St. lav. - *segue*: Il «codice disciplinare»

1° comma: predisposizione e affissione del regolamento disciplinare aziendale

- necessità della sua **conformità alle disposizioni collettive** ove esistenti
- la giurisprudenza non richiede previsione analitica delle mancanze: basta che siano **indicati almeno genericamente i tipi di infrazione** e le relative sanzioni

Art. 7 St. lav. – *segue*: La contestazione e la difesa

2°, 3° e 5° comma:

- necessità della **contestazione scritta** dell'addebito...
- ... e di **audizione** della persona a discolpa
- suo dir. di **farsi assistere** da un sindacalista (c. 3)
- **termine dilatorio**: divieto di irrogazione del provv. prima di 5 giorni dalla contestazione (per consentire la difesa e imporre riflessione)



Art. 7 St. lav. – *segue*:

Le sanzioni disciplinari: tipi e limiti

4° comma:

- limite massimo della **multa**: 4 ore di paga-base
- limite massimo della **sospensione**: 10 giorni di calendario
- divieto di **sanzioni con effetti permanenti** sul rapporto (per es.: declassamento, riduzione permanente della retribuzione)...
 - ma quando la mancanza crea incompatibilità ambientale è ammesso il **trasferimento**

Art. 7 St. lav. – *segue*:

La recidiva

8° comma:

Irrilevanza della recidiva, ai fini dell'aggravamento della sanzione, decorso un **biennio dalla mancanza** precedentemente rilevata

Art. 7 St. lav. – segue: L'impugnazione

6° e 7° comma:

- Impugnabilità della sanzione irrogata **entro venti giorni** in sede arbitrale (Dir. Territoriale Lavoro)
- Prestatore o datore di lavoro possono rifiutare l'**arbitrato** optando per il giudizio:
 - se è il d.d.l. a rifiutare, **la sanzione è sospesa per tutto il tempo del giud.**
 - se è il lav., la sanzione può essere eseguita subito



L'art. 7 si applica anche al licenziamento disciplinare



- Entrambe le teorie viste all'inizio porterebbero alla configurabilità di un **licenziamento per inadempimento contrattuale** come fattispecie **distinta** da quello disciplinare...
- ... ma la giurisprudenza è orientata a considerare
 - qualsiasi inadempimento come rilevante *anche* sul piano disciplinare
 - e qualsiasi licenziamento per inadempimento come **licenziamento disciplinare**

Licenziamento disciplinare - *segue*

La disciplina procedimentale

- Applicabilità dei commi
 - 1°: il **codice disciplinare** è necessario solo per disposizioni che non appartengano al patrimonio deontologico di qualsiasi lavoratore
 - 2°, 3° e 5°: **contestazione scritta** e **termine a difesa**
- Sul controllo giudiziale e l'apparato sanzionatorio v. lez. 30
- La **sospensione cautelare** (prima del lic. per g. c.) **non** è un provvedimento disciplinare

Grazie per la vostra attenzione

Sul tema di questa lezione vedi anche il cap. XV
Il potere disciplinare,
in P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. III, Giuffrè,
2003, pp. 315-369,
reperibile anche nell'[Archivio degli scritti](http://www.pietroichino.it) del sito
www.pietroichino.it

Questa presentazione si può scaricare
dallo stesso sito, nella sezione *Slides*