

LAVORO

di CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI

Contestazione disciplinare: cos'è e come scriverla

Il datore di lavoro può contestare al lavoratore comportamenti contrari ai doveri che scaturiscono dal rapporto di lavoro; la contestazione disciplinare deve essere specifica, tempestiva e immutabile. Occorre attenzione nella stesura.

Il Codice Civile pone in capo al lavoratore subordinato l'obbligo di diligenza, obbedienza e fedeltà, a cui si aggiungono gli obblighi previsti dal contratto collettivo e dai **regolamenti aziendali**; l'inosservanza degli obblighi può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'art. 7, L. 300/1970 prevede anzitutto che le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; il lavoratore deve conoscere i **comportamenti sanzionabili**.

La prima cosa che il datore di lavoro deve fare se vuole contestare al lavoratore un comportamento è la **contestazione disciplinare**, la cui finalità è quella di informare il lavoratore del procedimento disciplinare attivato e consentirgli di giustificarsi.

Caratteristiche della contestazione disciplinare

La contestazione disciplinare deve essere: **specificità**: deve contenere il fatto accaduto in modo chiaro, preciso, puntuale e non in modo generico e approssimativo; occorre indicare quindi **la data, l'orario o la fascia oraria, il luogo** e qualunque altro elemento che possa rendere la descrizione dei fatti contestati precisa; **tempestività**: tra il fatto e la contestazione deve passare un breve lasso di tempo, da intendersi in senso relativo; in generale, si ritiene giustificato un lasso di tempo utile al datore di lavoro per raccogliere le informazioni necessarie per la contestazione disciplinare (v. Cass. 25/10/2018 n. 27069 e Ord. Trib. Verona 25/02/2020 n. 1023); **immutabilità**: il datore di lavoro non può ritrattare successivamente la descrizione del fatto che ha avviato la contestazione disciplinare e non può sanzionare il dipendente per fatti diversi da quelli contestati. **Contestazione disciplinare recidiva**

Nel caso di ripetizione dello stesso comportamento che, nell'arco temporale di 2 anni, ha dato luogo ad una sanzione disciplinare, il datore di lavoro può contestare anche la **recidiva** che ha una funzione aggravante; la recidiva deve essere indicata specificatamente nella contestazione disciplinare.

Consegna della lettera di richiamo

Nel momento in cui il lavoratore riceve la lettera di richiamo, si considera avviata la procedura disciplinare. La sentenza della Cass. del 14/03/2019 n. 7306/2019 chiarisce che nel caso di rifiuto del lavoratore di **ricevere la lettera di contestazione** disciplinare, questa vada letta dinanzi al lavoratore destinatario, in modo che ne conosca il contenuto; non è sufficiente la mera consegna di una busta chiusa.

Risposta a una contestazione disciplinare

Da quando il lavoratore riceve la contestazione disciplinare, ha **5 giorni di tempo**, o altro periodo identificato dalla contrattazione collettiva, per **presentare le sue giustificazioni**; decorso tale periodo, il datore di lavoro, entro i termini previsti dalla contrattazione collettiva, può applicare il **provvedimento disciplinare**, proporzionale alla gravità del fatto e considerate eventuali recidive.

Sanzioni disciplinari

Le **sanzioni disciplinari** previste dalla legge sono: ammonizione scritta; multa fino a 4 ore di retribuzione; sospensione per un massimo di 10 giorni; licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. La contrattazione collettiva può prevedere diversi limiti con riferimento alle ore di multa e ai giorni di sospensione.

Difesa del lavoratore

Il lavoratore, nei **20 giorni successivi** all'applicazione del provvedimento disciplinare, può farsi assistere dal sindacato e promuovere la costituzione di un **Collegio di conciliazione ed arbitrato**; la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Una contestazione disciplinare non seguita da alcun **provvedimento disciplinare** non ha alcuna rilevanza.

E' sempre possibile la tutela in sede giurisdizionale.