

ERSILIO LUCA CAPONE

IN MERITO ALL'IRROGAZIONE DI SANZIONE DISCIPLINARE, NELL'IPOTESI DI MANCATA AFFISSIONE DI CODICE DISCIPLINARE

Sintesi

In tema di sanzioni disciplinari, si deve distinguere tra gli illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale, conoscibili solo se espressamente previste ed inserite nel codice disciplinare da affiggere e quelli costituiti da comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori, per i quali non è necessaria la specifica inclusione nello stesso codice disciplinare. E' quanto disposto dalla sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 16381 del 17 luglio 2014.

Il caso di specie riguarda un medico, dipendente di un ospedale, a cui veniva intimato, in data 15.12.99, il licenziamento disciplinare, per aver inveito contro un proprio collega, non aver partecipato alle visite collegiali della squadra di lavoro ed aver fornito ad un utente informazioni scorrette ed offensive circa l'esecuzione di un intervento chirurgico da parte di un suo collega.

Il lavoratore impugnava il licenziamento, presso il Tribunale di Ancona, il quale rigettava la domanda e, successivamente, appellava la Sentenza presso la Corte d'Appello del medesimo capoluogo di regione, che confermava il pronunciamento del primo grado.

Il medico ricorreva in Cassazione deducendo, tra l'altro, la violazione degli articoli 59, comma III, del Decreto Legislativo n. 29/1993 (oggi abrogato) e 7 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto, a suo dire, i comportamenti incriminati non sarebbero stati contrastanti con la legge ovvero col contratto collettivo ovvero con

valori comunemente accettati.

In altre parole, il ricorrente affermava di non aver violato regole di legge o di convivenza civile di gravità tale da giustificare l'eccezione alla regola della necessaria tipizzazione delle infrazioni e delle relative sanzioni e della conseguente necessità della loro pubblicazione.

La Cassazione, al riguardo, ha precisato che in tema di sanzioni disciplinari il principio di tassatività degli illeciti non può essere inteso nel senso rigoroso imposto nella materia degli illeciti penali, dovendosi, invece, distinguere tra gli illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale, per lo più ignote alla collettività e quindi conoscibili solo se espressamente previste ed inserite nel codice disciplinare da affiggere ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970, e quelli costituiti da comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori, per i quali non è necessaria la specifica inclusione nello stesso codice disciplinare,

poiché, in questi ultimi casi che possono legittimare il recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il potere sanzionatorio deriva direttamente dalla legge.

Quindi, la pubblicità prevista nelle forme tipizzate dell'affissione del codice disciplinare nei locali di lavoro, ex articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero, per le Pubbliche Amministrazioni, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, ex articolo 55 del Decreto Legislativo n. 165/2001, è necessaria solo per quelle violazioni che non integrano la trasgressione di norma di legge, anche meramente civilistica.

In senso conforme alla citata pronuncia, si può ricordare la Sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24588 del 31 ottobre 2013, che ha affermato che non è necessaria l'affissione del codice disciplinare nei casi in cui il comportamento incriminato integra una situazione contraria all'etica comune e comunque "concretizzante violazione dei doveri fon-

damentali connessi al rapporto di lavoro”

Tale giurisprudenza è un’evoluzione dei principi sanciti dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 4823 del 1 giugno 1987, le quali distinguevano fra misure disciplinari conservative, la cui fonte del potere del datore è soltanto indirettamente la legge, visto che l’articolo 2106 c.c. rimanda, nel testo originario, alle norme corporative, oggi intese come contratto collettivo o individuale ovvero come regolamento disciplinare, da quelle definitive, i cui concetti di giusta causa e giustificato motivo soggettivo, così come previsti rispettivamente dagli articoli 2119 c.c. e articolo 3 della Legge n. 604/1966, hanno un contenuto sufficientemente determinato.

Quindi, le parti del rapporto possono ritenere utile, in relazione alle peculiarità aziendali, prestabilire che determinati

comportamenti siano sanzionabili e se di tale facoltà le parti si sono avvalse, e nei limiti in cui se ne sono avvalse, sussiste l’ulteriore onere di pubblicità stabilito dal primo comma dell’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La giurisprudenza della Sentenza in epigrafe, oggi assolutamente maggioritaria, di fatto, priva di significato l’obbligo di affissione disposto dal cit. articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il quale si applicherebbe solo per le infrazioni meno gravi, mentre difficilmente per quelle più gravi, le quali integrano quasi sempre una violazione di legge ovvero, almeno, ledono il rapporto di fiducia.

Ci si potrebbe chiedere se sia sensato ridurre le tutele a cui ha diritto il lavoratore, in quei procedimenti disciplinari che possono avere conseguenze, anche, definitive sul rapporto di lavoro ed, inve-

ce, conservarle per quelli che possono comportare l’irrogazione di una sanzione blanda.

È interessante evidenziare che la giurisprudenza, mentre sulla necessità dell’obbligo di affissione del codice disciplinare al fine di irrogare la sanzione disciplinare, come detto, è particolarmente elastica, dall’altro sin dalla prima fase di applicazione dell’articolo 7 St. lav., si è mostrata molto rigida nell’escludere la fungibilità tra l’affissione del regolamento disciplinare in luogo accessibile a tutti e altre forme di comunicazione, quali possono essere la consegna del documento a ciascun lavoratore all’inizio del rapporto, oppure la distribuzione insieme al testo del contratto collettivo in occasione del rinnovo dello stesso.