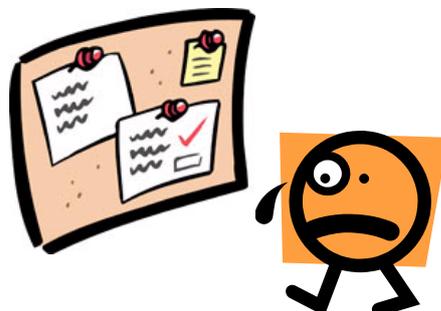




# Il codice disciplinare contenuto e pubblicità

[http://blog.libero.it/lav/  
uglcreditoinforma@libero.it](http://blog.libero.it/lav/uglcreditoinforma@libero.it)  
a cura dell'avv. Rosario Fracese



Se ricevo un provvedimento disciplinare e nel mio ufficio non è affisso il codice disciplinare, la sanzione è nulla ?

La risposta, purtroppo, non è semplice! È necessario affrontare e analizzare nel dettaglio questo argomento ....

## 1. Il contenuto del codice disciplinare

Il codice disciplinare deve contenere l'elencazione delle **infrazioni** e delle relative **sanzioni**, nonché l'indicazione delle procedure di contestazione.

Il punto maggiormente delicato della disposizione concerne il grado di specificazione con cui deve essere formulato l'elenco delle **infrazioni**, registrandosi in dottrina ed in giurisprudenza opinioni variegata.

Posto che anche in materia penale numerose ipotesi di reato sono necessariamente generiche, ciò, però, non può portare ad attribuire rilevanza a certe clausole talmente generiche da impedire qualsiasi individuazione dei comportamenti sanzionabili, così come avviene, ad esempio, nel generico riferimento all'obbligo di rispettare le disposizioni del contratto ovvero di non tenere comportamenti in contrasto con il dovere di fedeltà o ancora di non porre in essere comportamenti che possano riuscire di pregiudizio agli interessi dell'impresa.

In tutti questi casi la norma deve essere ritenuta "*tanquam non esset*" (come se non esistesse), con la conseguenza che **l'esercizio del potere disciplinare fondato su di una tale disposizione rende illegittimo il successivo provvedimento disciplinare.**

Il problema si è concretamente posto, in giurisprudenza, con riferimento alla normativa sui provvedimenti disciplinari che era contenuta nel contratto dei bancari.

La prima giurisprudenza di Cassazione ha riscontrato in essi i precitati vizi di genericità, statuendone l'illegittimità, tramite la seguente affermazione di principio: "*il potere disciplinare riconosciuto dall'art. 2106 c.c. al datore di lavoro presuppone che le ipotesi astratte di illecito...siano determinate nelle loro caratteristiche essenziali sia oggettive che soggettive, che abbia un grado di specificità sufficiente ad escludere che la condotta del lavoratore nella fattispecie disciplinare sia interamente devoluta ad una valutazione unilaterale ed ampiamente discrezionale del datore di lavoro, di talché non è idoneo un generico riferimento all'inadempimento del lavoratore in ordine agli obblighi scaturenti dal contratto unitamente ad un'altrettanto generica differenziazione delle sanzioni fondantesi sul criterio della graduazione della colpa ovvero dell'entità del danno causato*" (così Cass. 16 novembre 1985, n. 5646). In seguito l'orientamento della Cassazione è mutato, con la seguente statuizione: "*ai fini dell'osservanza dell'art. 7, 1 comma, L. n. 300/1970, non è necessario che il codice disciplinare contenga un'analitica e specifica predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni secondo il rigore formale proprio del sistema sanzionatorio penale statale, essendo sufficiente per la sua validità che esso sia redatto in forma che renda chiare le ipotesi di infrazione, sia pur dando una nozione schematica e non dettagliata delle varie prevedibili o possibili azioni del singolo, e che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze*"(così Cass. n. 1695/1991 e Cass. n.4219/1991).

La maggiore elasticità del successivo orientamento ha lasciato un maggiore margine di discrezionalità al datore di lavoro nella valutazione della concreta sanzione applicabile all'inadempienza.

Nel caso, invece, di comportamenti costituenti reato ovvero violazione di norme legali o di elementari regole del vivere civile, ben può essere condivisa quella giurisprudenza che ritiene sufficiente un'elencazione generica, avente esclusivamente i criteri orientativi.

Il codice disciplinare, inoltre, deve in ogni caso contenere l'elenco delle possibili **sanzioni**, il che **impedisce l'irrogazione di una sanzione non prevista dal codice disciplinare.**

L'elencazione tassativa delle sanzioni, però, non impedisce l'esistenza di un certo margine di discrezionalità che consenta all'imprenditore di spaziare tra un minimo ed un massimo o, anche, tra due diverse sanzioni a seconda della gravità del comportamento.

## 2. La pubblicità del codice disciplinare

La normativa disciplinare, una volta stabilita, deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante **affissione in luogo accessibile a tutti**.

La funzione principale perseguita dalla norma consistente nella predeterminazione di una normativa certa in materia disciplinare, con impossibilità, quindi, anche per l'imprenditore di distaccarsene, garantendo imparzialità nell'esercizio del potere disciplinare.

In altre parole, il legislatore ha voluto che alla normativa disciplinare venisse dato un crisma di ufficialità, mediante l'affissione, onde sembra del tutto inutile porsi il problema dell'equipollenza o meno di altre forme di conoscenza, posto che il nodo reale della questione non è solo la conoscibilità della normativa, ma l'ufficialità ed oggettività della stessa, ed a tali esigenze può ottemperare, per espressa volontà del legislatore, solo l'**affissione del codice**.

Conformemente si sono espresse le sezioni unite della Cassazione nella decisione n. 1208/1988 ( in Mass. giur. lav. 1988, 292), secondo cui: " ... *esso produrrà effetti in quanto sia stato reso noto o conoscibile alla collettività cui è destinato; senza tale conoscibilità il codice disciplinare è improduttivo di effetti in quanto giuridicamente inesistente. Ne consegue che l'opzione del legislatore a favore dell'affissione, rispetto ad altri ipotizzabili mezzi di esteriorizzazione di carattere individuale (come ad es., la consegna ai dipendenti dell'intero testo contrattuale o di un estratto contenente le sole disposizioni in materia disciplinare), non è arbitraria, né meramente indicativa ma prescrittiva ed esclusiva, in quanto trova la sua ratio nella natura e nella funzione cui l'atto si riferisce.*"

Anche a prescindere dall'autorevole avallo della Cassazione a sezioni unite, la tesi preferibile non può essere che quella che ritiene l'affissione quale unico strumento suscettibile di attribuire giuridica esistenza al codice disciplinare, con impossibilità, quindi, di ritenere rilevanti altri mezzi c.d. equipollenti di conoscenza.

Il luogo di affissione non solo deve essere normalmente accessibile da parte della generalità dei dipendenti, ma deve essere anche ubicato in modo da porre in risalto, o quanto meno rendere evidente, il codice disciplinare .

L'onere dell'affissione deve essere rispettato, nell'impresa articolata in più unità produttive, in ciascuna sede, stabilimento e reparto autonomo e che, nel caso in cui l'impresa stessa operi presso terzi, utilizzando locali di altri per tenervi materiali o persone, l'affissione del codice disciplinare debba essere effettuata anche in tali locali.

Cosa che normalmente consiglia l'affissione murale o in albi collocati agli ingressi aziendali ove sono disposti di norma gli orologi marcatempo o i più moderni strumenti tecnologici di registrazione delle presenze, ovvero presso le mense o i refettori frequentati da tutti i lavoratori, sedi che possono consentire la presa di conoscenza agevole mediante lettura iniziale e rilettura per la specifica occasione di infrazione.

Da parte Sentenze Trib. Milano 20 ottobre 1981 (in Lav. 80, 1982, 121) e Trib. Milano 12 settembre 1975 (in Or. giur. lav. 1976, 200) è stata ritenuta insufficiente l'affissione del codice disciplinare presso una sede o stabilimento diversi da quelli cui era addetto il lavoratore. La norma, in effetti, parla di luogo accessibile a tutti.

## 3. La sanzione è sempre illegittima in assenza dell'affissione del codice disciplinare?

Va evidenziato (per non incorrere in equivoci o ingenerare certezze di impunità da parte dei trasgressori) che un oramai consolidato orientamento (v. Cass. 16 novembre 2000, Cass. 1 settembre 2000, n. 11476 e Cass.22 aprile 2000, n. 5299) asserisce **la non necessità dell'obbligo di previsione e affissione**, ai fini della legittimità della sanzione disciplinare, **allorché gli addebiti contestati al lavoratore si riferiscano a comportamenti costituenti violazione di norme penali o che siano, per il loro carattere "visibilmente antiggiuridico", contrari alle regole fondamentali del vivere civile**.

Ad esempio la garanzia della previsione e pubblicità del codice disciplinare (condizionante la validità dell'irrogazione della sanzione) non può trovare applicazione, (secondo il precitato orientamento dottrinale e giurisprudenziale prevalente del quale deve tenersi indiscutibilmente conto), qualora il licenziamento per giustificato motivo o giusta causa venga intimato per comportamenti del prestatore di lavoro che la coscienza sociale considera lesivi delle norme della civile convivenza (sul punto, nello stesso senso Cass. 27.3.1999, n. 2954; Cass. 18.9.1996, n. 8751; Cass. 17.11.1994, n. 9719).

**LA REDAZIONE È STATA CURATA DALL'AVV. ROSARIO FRANCESE**

Troverai tutti i numeri di UglCreditoInforma all'indirizzo internet <http://blog.libero.it/lav/>  
Utilizza il suddetto blog e l'indirizzo e-mail [uglcreditoinforma@libero.it](mailto:uglcreditoinforma@libero.it) per richiedere la trattazione di specifici argomenti, per inviare documenti utili alla redazione di nuovi numeri e per comunicare i tuoi commenti e suggerimenti. Grazie per il vostro costante supporto.