L’ATTUALITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE NELL’IMPIEGO PRIVATO

scritto da goal | 27 Maggio 2022



di Bruno Anastasio* e Oriana Costantini**

L’impresa può essere definita una “societas”. Societas ovvero comunità. E proprio come all’interno di ogni comunità è necessario che vi siano delle regole di convivenza e delle sanzioni in caso di inosservanza delle stesse.

Societas, però, è anche vincolo. In questo caso vincolo lavorativo tra l’imprenditore/datore di lavoro e il lavoratore, un vincolo tanto importante quanto delicato dove si contrappongono da una parte gli interessi datoriali e dall’altra i diritti dei lavoratori ed è necessario e indispensabile che si venga a creare un perfetto e sano equilibrio tra questi.

Uno degli strumenti per poter tutelare i propri interessi è il **potere disciplinare**, di cui il datore di lavoro è il titolare effettivo e che gli conferisce la possibilità di irrogare sanzioni disciplinari nei confronti del lavoratore nei soli casi di inosservanza dei doveri *di diligenza*, *di obbedienza* (art. 2104 c.c.) e *dell’obbligo di fedeltà* (art. 2105 c.c.). Il *“dovere di obbedienza”* è il primissimo dovere di un lavoratore data la natura sinallagmatica del rapporto di lavoro subordinato. Infatti il prestatore nell’esecuzione del lavoro deve osservare e rispettare le disposizioni impartitegli dall’imprenditore o dai suoi collaboratori da cui dipende gerarchicamente. Inoltre, il lavoratore è tenuto ad

utilizzare una *diligenza* adeguata alla natura della prestazione e all'interesse dell'impresa ed ha l'obbligo alla *fedeltà* che consiste nel non trattare affari in concorrenza con l'imprenditore e non divulgare informazioni riguardanti l'organizzazione o i metodi di produzione.

Nel corso degli anni il potere disciplinare è stato l'oggetto di continui interventi normativi atti, da una parte, a legittimare sempre più il datore di lavoro nell'utilizzo di tale potere, e dall'altra, a porre dei limiti che consentissero la tutela dei diritti dei lavoratori.

Per poter maggiormente comprendere l'importanza di tale strumento e la legittimità di essere esercitato da parte del datore di lavoro, dobbiamo partire dal principio sancito dall'art. 1218 c.c.: *"Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta* è *tenuto al risarcimento del danno."* Tale principio però, applicato così, sic et sempliciter, direttamente al rapporto di lavoro rischierebbe di generare contenziosi lunghi, dispendiosi e faticanti. Per questo il codice civile prevede una particolare forma di responsabilità contrattuale applicabile al solo rapporto di lavoro dalla quale sorge la titolarità di questo specifico potere.

Il potere disciplinare, regolamentato dall'art. 2106 del codice civile, è volto a sanzionare le inadempienze connesse alla sola prestazione lavorativa o comportamenti che compromettono l'esecuzione del contratto secondo i principi di correttezza e buona fede, anche perché, è bene ricordarlo, non è la persona "subordinata" al datore di lavoro, ma la sua prestazione oggetto del contratto di lavoro. Le sanzioni devono essere **proporzionali** alla gravità delle infrazioni; **conservative** ovvero devono sì punire l'inadempimento, ma devono garantire la conservazione del rapporto di lavoro (salvo i casi di gravissime inadempienze); **afflittive** e **dissuasive** ovvero devono scoraggiare il reiterarsi di determinati comportamenti o che alcuni episodi si possano verificare nuovamente.

La lettura semplicistica e superficiale del codice civile potrebbe indurre a pensare che l'esercizio di tale potere crei uno squilibrio tale da favorire il datore di lavoro e penalizzare il lavoratore. Per evitare un uso arbitrario del potere disciplinare e per stabilire un giusto equilibrio tra le forze contrattuali, l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento",* (Statuto dei lavoratori) ha previsto l'obbligo di affiggere, in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, il **Codice Disciplinare e il regolamento aziendale**, affinché tutti siano resi edotti delle:

- norme disciplinari da non infrangere;
- varie sanzioni applicabili per il mancato rispetto delle norme disciplinari;
- possibili procedure di contestazioni delle infrazioni.

Il Codice Disciplinare deve essere composto da tutte le norme vigenti in azienda, dalle regole stabilite in materia dal Ccnl e dalla contrattazione aziendale, se esistente. Il regolamento aziendale inoltre può contenere regole specifiche e relative sanzioni, sia supplementari che complementari rispetto al codice. La mancanza di affissione del codice disciplinare o un'affissione successiva al verificarsi di un'infrazione, in virtù del principio *nullum crimen sine lege*, sono motivo di nullità della sanzione irrogata, fatta eccezione per i casi in cui il lavoratore compia degli illeciti penali, come ad esempio il furto.

Inoltre, per quanto riguarda il contenuto del codice disciplinare la giurisprudenza, ritiene sufficiente una nozione schematica dell'infrazione così da non essere né troppo generica né troppo analitica. A tal proposito, *la Cassazione con la sentenza n. 1695 del 18 febbraio 1991*, ha precisato che al fine di rendere chiare le relazioni di causa ed effetto tra comportamenti e sanzioni, è necessario che il codice disciplinare rispetti un forte grado di specificità

delle ipotesi di infrazione e le relative sanzioni descrivendole, in maniera chiara e concreta, in modo da escludere che il datore di lavoro possa adottare valutazioni arbitrarie.

Le concrete esemplificazioni e la determinazione degli specifici adempimenti contrattuali vengono effettuate dai contratti collettivi o dai regolamenti aziendali. Se è vero che esistono delle similitudini tra i vari Ccnl nella parte in cui vengono elencati tutti i comportamenti sanzionabili in quanto lesivi dei tre obblighi sopra citati, ogni contratto andrà ad indicare le inadempienze riscontrabili nello svolgimento di una particolare attività economica. Ci basti pensare al settore alimentare, dei trasporti, delle costruzioni che individueranno certamente dei particolari comportamenti sanzionabili che non sono previsti nel contratto degli studi professionali o del commercio.

Di seguito elenchiamo alcuni dei comportamenti più comuni passibili di sanzione:

- mancata esecuzione della prestazione lavorativa;
- ritardi, assenze ingiustificate, abbandono anticipato del luogo di lavoro;
- negligenza nell'esecuzione del lavoro;
- danneggiamento degli strumenti ricevuti in dotazione o di beni aziendali;
- stato di manifesta ubriachezza sul luogo di lavoro;
- violazione del segreto d'ufficio;
- occultazione o consumo di beni dell'azienda;
- recidiva di determinati comportamenti.

In conclusione riteniamo che sia necessario che si prenda coscienza dell'**importanza** del codice disciplinare per l'esercizio del relativo potere da parte del datore di lavoro, specialmente nelle realtà più piccole.

Invitiamo quindi tutti gli intermediari a sensibilizzare i

datori di lavoro all’istituzione di un adeguato codice disciplinare, aggiornato con l’evoluzione del comportamento sociale.

*Odcec Napoli

** Tirocinante Odcec Napoli