

A cura di Donatella Carione - UILCA Tutela Legale

SCHEDA SINTETICA ART 7 STATUTO DEI LAVORATORI SANZIONI DISCIPLINARI	
IN COSA CONSISTE	REGOLA IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO ATTRAVERSO IL RISPETTO DI UNA PROCEDURA
AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE	<p>La procedura prevede che il codice disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.</p>
REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE	<p>La contestazione deve essere inviata in forma scritta. Secondo giurisprudenza consolidata deve essere : TEMPESTIVA - SPECIFICA- IMMUTABILE.</p>
LA DIFESA DEL LAVORATORE ATTRAVERSO LE GIUSTIFICAZIONI	<p>Il lavoratore può fornire le giustificazioni in forma scritta o in forma orale entro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCNL Bancari entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione • CCNL Assicurativi entro 15 giorni di calendario dal ricevimento della contestazione • BCC entro 10 giorni di calendario dal ricevimento della contestazione. • Legge 300 entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della contestazione. <p>Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.</p>
FACOLTA' PER IL LAVORATORE DI DARE AVVIO ALLA PROCEDURA ARBITRALE PRESSO ITL TERRITORIALE	<p>Ove ritenuta la sanzione sproporzionata, in alternativa all'azione giudiziaria, il lavoratore potrà richiedere la costituzione del Collegio di Conciliazione e Arbitrato presso la ITL territoriale.</p> <p>La sanzione resterà sospesa fino alla conclusione della procedura.</p>
RECIDIVA	<p>Non può tenersi conto ad alcun titolo delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.</p>

Suggerimenti pratici



1. Verificare la data di ricevimento della contestazione, il giorno di ricevimento deve essere compreso nel conteggio dei 5 giorni di calendario (o quelli previsti dal proprio CCNL) necessari per produrre le giustificazioni. Il lavoratore ha diritto a formulare le proprie difese per iscritto oppure può richiedere, sempre entro 5 giorni (o quelli previsti dal proprio CCNL), un colloquio per esporre le proprie giustificazioni, eventualmente facendosi assistere da un rappresentante sindacale. Non è invece previsto il diritto di farsi assistere da un avvocato.
2. **Decidere**, a seconda delle circostanze, se sia meglio fornire le giustificazioni **orali** o **scritte**. Non c'è una regola precisa, dipende dall'azienda e dalle relazioni sindacali oltre che dal tipo di contestazione elevata e dalla situazione del lavoratore.
3. Verificare **la tempestività/immediatezza** della contestazione in relazione ai fatti addebitati al lavoratore. L'azienda deve consentire al lavoratore di esercitare in modo efficace il proprio diritto alla difesa e deve rispettare il criterio di correttezza e buona fede nell'esercizio del potere disciplinare. La mancanza di Tempestività tra fatto contestato e contestazione disciplinare può indurre il lavoratore a ripetere lo stesso errore o mancanza se non rilevati in tempo utile.
4. Verificare i requisiti di **Specificità**, La contestazione deve essere **specificata**, ossia riconducibile a fatti concreti, circostanziati e circoscritti nel tempo, infatti una contestazione generica impedisce al lavoratore una conoscenza adeguata dell'addebito compromettendo il suo diritto alla difesa.
5. La contestazione deve essere **immutabile: immutabilità** che va intesa nel senso che il datore del lavoro non può addurre a sostegno della sanzione fatti diversi e nuovi da quelli contestati. Tutto ciò al fine di permettere al lavoratore di argomentare le proprie difese su fatti determinati e specificamente identificati
6. **Accesso ai documenti inerenti la contestazione**
La documentazione alla quale il lavoratore soggetto a procedimento disciplinare ha diritto di accedere per poter approntare un'adeguata difesa, in relazione alla contestazione disciplinare mossagli, è esclusivamente quella avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione e non altra e diversa documentazione che pure a

giudizio dello stesso lavoratore potrebbe risultargli utile consultare.

7 Proporzionalità

Rispetto del criterio di **proporzionalità** della sanzione adottata.

Il datore di lavoro nel procedere alla comminazione della sanzione disciplinare deve adottare un criterio di proporzionalità tra infrazione e gravità della sanzione.

8 Sospensione del lavoratore

Il datore di lavoro può, per gravi motivi, **sospendere** il lavoratore dal servizio, corrispondendogli però, l'intera retribuzione per il periodo strettamente necessario all'accertamento di sue eventuali responsabilità disciplinari, che possono portare al licenziamento, nel caso in cui la permanenza in azienda del lavoratore, costituisca pericolo di inquinamento delle prove, oppure per impedire il compimento di azioni e fatti che possono comportare danni all'incolumità fisica dei lavoratori o alla sicurezza degli impianti.

8 Impugnazione del provvedimento disciplinare

Una volta chiuso l'iter disciplinare interno con l'irrogazione della sanzione, il lavoratore può eventualmente impugnare il provvedimento disciplinare in sede arbitrale presso l'Ispettorato territoriale del lavoro del proprio luogo di residenza o sede di lavoro, davanti a collegi di conciliazione previsti dai CCNL di appartenenza o davanti al Tribunale in sede giudiziale



Art. 7 - Sanzioni disciplinari. Statuto dei lavoratori

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

[Estratto dallo Statuto dei lavoratori di Altalex](#)

*Per evitare di commettere errori
appena ricevi una contestazione
contatta immediatamente il tuo
sindacalista oppure scrivi a:*

uilcatutelalegale@uilcalombardia.it

entrando nell'area servizi tutela

legale del nostro sito uilcalombardia.it



#LAUILCANONSIFERMA