

[A tutte le aziende]

Udine, 26 marzo 2009

OGGETTO: Provvedimenti disciplinari - Verifica affissione norme

Al fine di impedire un uso arbitrario del potere disciplinare del datore di lavoro e garantire ai lavoratori di esercitare il diritto di difesa, la legge prevede come obbligatoria l'affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori del cosiddetto codice disciplinare aziendale, consistente nell'insieme delle norme che riguardano le sanzioni disciplinari, le infrazioni che ne legittimano l'applicazione e le procedure di contestazione.

La giurisprudenza ritiene che per luogo accessibile a tutti i lavoratori debba intendersi la bacheca aziendale di ciascuna sede, stabilimento, filiale o, comunque, del luogo in cui al lavoratore viene abitualmente consegnato il prospetto-paga.

Per evitare l'annullamento dei provvedimenti disciplinari adottati, si prega pertanto di verificare che siano stati affissi almeno l'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le norme del Contratto collettivo applicato contenenti la disciplina specifica in tema di provvedimenti disciplinari.

Ad ogni buon fine si allega copia dell'art. 7 della Legge 300/1970 e delle disposizioni contrattuali relative ai provvedimenti disciplinari. Detti documenti, come sopra detto, dovranno essere resi accessibili al personale presso ciascuna sede, stabilimento o filiale unitamente al regolamento aziendale ove esistente.

STATUTO DEI LAVORATORI - ART. 7. (L.300/70)

ART. 7. - Sanzioni disciplinari. - 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 rivoltogli 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.