

LE SANZIONI DISCIPLINARI NEL SETTORE AUTOFERROTRANVIARIO

1. Le regole.

La legge n. 148/31 contiene un corpo di disposizioni disciplinari molto dettagliato con la relativa procedura.

Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità della mancanza anche in relazione al danno subito dal datore di lavoro e dall'immagine e dalla convivenza aziendale. Si tiene conto nella graduazione anche della volontà e consapevolezza dell'autore.

La sanzione più lieve è identificata nella **censura** che consiste in un richiamo scritto. Essa è applicata per mancanze lievi, spesso frutto di semplice errore e non idonee ad arrecare pregiudizio alla azienda.

Più grave è la sanzione della **multa** che viene comminata per violazioni dei doveri di maggiore gravità ma che non abbiano predetto seri pregiudizi all'azienda. La multa può arrivare sino alla perdita di una giornata di lavoro.

La **sospensione** riguarda invece tutte quelle violazioni delle regole di servizio idonee a creare seri e ripercussioni di ordine morale o materiale nell'ambito lavorativo.

Segue un ulteriore gruppo di sanzioni per situazioni di maggiore gravità, spesso aventi connotati penali.

Abbiamo così la **proroga del termine per l'aumento dello stipendio e della paga** che contempla così come il falso, la calunnia, assenza arbitrarie sino a 5 giorni, minacce, ingiurie, grave insubordinazione.

Di maggiore gravità è poi il provvedimento della **retrocessione** che sanziona specifiche condotte delittuose o di gravità tale da mettere in dubbio la capacità del dipendente a mantenere la qualifica acquisita.

Si incorre poi nella **destituzione** per gravissimi comportamenti che fanno venir meno irrimediabilmente il vincolo fiduciario che lega il dipendente all'azienda.

La procedura consentiva l'irrogazione della **censura e della multa** al superiore del dipendente, sentita la giustificazione dell'incolpato, ma **senza ulteriore formalità**.

E' previsto invece quale compito del **direttore** l'irrogazione della **sospensione** che può avvenire previa istruttoria ed accertamento dei fatti.

Ciò accade anche per le altre più gravi sanzioni dove previa contestazione del fatto al dipendente, il direttore esprime il proprio opinamento circa la sanzione da applicare.

Il dipendente aveva tempo **5 giorni** per formulare la proprie giustificazioni. Se queste non venivano accolte, egli poteva ricorrere al **Consiglio di disciplina**, altrimenti il provvedimento diveniva definitivo.

Contro le sanzioni si poteva ricorrere al Giudice Amministrativo TAR.

Questa normativa si è notevolmente evoluta a contatto con i mutamenti delle leggi in tema di lavoro.

Lo **Statuto dei Lavoratori**, entrato in vigore nel 1970, prevede per tutti i dipendenti apposite garanzie procedurali e di difesa in corso di procedimento disciplinare (art. 7 legge n. 300/70).

E' così previsto che il datore di lavoro deve far conoscere ai dipendenti le sanzioni in cui possono incorrere e le condotte vietate.

Deve pertanto provvedersi ad esporre nel luogo di lavoro adeguata **pubblicità**.

E' stabilito inoltre **l'obbligo della preventiva contestazione**. In questo modo nessuna sanzione potrà essere applicata se il dipendente non ha ricevuto adeguata lettera scritta con la quale gli vengono esposte le mancanze.

Il lavoratore potrà fornire proprie **difese** o chiedere di essere sentito oralmente anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

L'ultimo paragrafo dell'art. 7 Stat. Lav., il quale prevede che non possa tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, non è applicabile agli addetti ai pubblici servizi di trasporto in concessione (Cass. n. 9380/1987).

Quanto esposto deriva da principi costituzionali che concernono la difesa e la dignità del lavoratore. Essi devono trovare applicazione anche al rapporto degli autoferrotranviari. Ciò significa che il procedimento disciplinare di cui alla legge n. 148/31 andrà arricchito con queste garanzie.

Va poi ricordato come la **legge n. 270/88** all'articolo 1 (Delegificazione), pur considerando in vigore l'allegato A della legge n. 148/31, prevede che lo stesso possa essere derogato dalla successiva contrattazione collettiva.

In effetti il **CCNL Autoferrotranviari 27.11.2000**, all'articolo 14, disciplina in maniera diversa la materia disciplinare. Vediamo infatti scompare l'istituto della proroga dell'aumento di stipendio e della retrocessione, mentre la destituzione è assorbita dal licenziamento le cui previsioni riportano una casistica ben più ampia di ipotesi rispetto alla destituzione di cui alla legge 148/31.

Subisce sensibili mutamenti anche la procedura, in quanto, ormai, è stabilito l'obbligo di contestazione per qualunque tipo di mancanza o di sanzione.

Si era detto che la **giurisdizione** in tema di sanzioni disciplinari degli autoferrotranviari era del giudice amministrativo (TAR). Nel 2006 sono intervenute le Sezioni Unite della Corte di Cassazione che hanno stabilito che i lavoratori del settore che vogliono impugnare una sanzione disciplinare devono rivolgersi al **Tribunale del lavoro**. La sanzione può essere portata anche davanti a un **collegio arbitrale**. L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che il lavoratore che ha subito una sanzione entro 20 giorni può chiedere all'ufficio del lavoro la costituzione di un collegio arbitrale che deciderà sulla legittimità o meno della sanzione. Il datore di lavoro entro 10 giorni dovrà nominare il proprio rappresentante in seno al collegio o potrà ricorrere lui al Giudice del Lavoro. Se non accade ciò la sanzione decade.

2. La procedura.

Per quanto riguarda le varie fasi della procedura disciplinare, abbiamo detto che in primo luogo il datore di lavoro deve **contestare** al dipendente **in forma scritta** le mancanze per le quali egli intende procedere.

La contestazione deve essere tempestiva. Essa deve avvenire in tempi ragionevoli rispetto al fatto. Ciò in quanto, altrimenti, si presume che il datore di lavoro non abbia più interesse a sanzionare. Naturalmente si deve tener conto che spesso gli accertamenti di mancanze particolarmente gravi richiedono tempi lunghi ad esempio per fare indagini. L'**immediatezza** garantisce, inoltre, il diritto alla difesa dell'incolpato che potrebbe non ricordare bene le modalità di fatti accaduti in periodi non recenti. La contestazione, sempre per garantire il diritto di difesa, deve essere precisa. Si parla di **specificità delle contestazioni**. Non serve che siano indicati elementi estremamente dettagliati. E' sufficiente che la contestazione contenga i fatti essenziali atti a consentire la piena ricostruzione del fatto.

Ai sensi dell'articolo 7, commi 2, 3 e 5, St. Lav., alla contestazione dell'addebito segue **l'esercizio del diritto di difesa** da parte del dipendente, il quale, entro il termine dilatorio di cinque giorni, durante il quale l'esercizio del potere disciplinare è sospeso, può presentare le giustificazioni scritte o chiedere di esporle verbalmente, con o senza l'assistenza di un rappresentante sindacale. L'obbligo datoriale di audizione orale, semplice o assistita, sussiste solo se il lavoratore esprima una volontà in tal senso in termini non equivoci.

L'assistenza al lavoratore avviene da parte di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato". Ciò implica che una volta ricevuta rituale

richiesta di audizione il datore di lavoro è tenuto a fissare l'incontro e a darne comunicazione all'interessato con qualsiasi forma, salvo l'onere della prova in caso di contestazione. Il datore di lavoro non ha, invece, alcun onere aggiuntivo di convocazione del sindacalista che assiste il lavoratore.

Può accadere che l'incontro non possa avere luogo per **indisponibilità** del lavoratore o del rappresentante, solitamente dovuta a malattia. È stato evidenziato che non ogni malattia costituisce giustificato motivo della mancata presentazione, con conseguente necessità di sospendere l'iter disciplinare e di riconvocare il lavoratore, ma solo quella che sia tale da comportare la temporanea impossibilità psichica di sostenere il colloquio difensivo o da non consentire la presenza, con onere di deduzione e prova gravante sul lavoratore, in quanto evento non imputabile alla controparte e concernente la propria sfera giuridica.

La giurisprudenza, inoltre, ritiene che il datore di lavoro, non ponendosi quale soggetto imparziale nell'ambito della procedura disciplinare ed essendo egli obbligato a rendere noto preventivamente al lavoratore l'addebito specifico costituente il fondamento della sanzione che intende irrogare, sia tenuto ad **offrire in consultazione all'incolpato i documenti** solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa (Cass. Civ. 27.10.2000, n.14225). Ne consegue che il lavoratore soggetto a procedimento disciplinare ha diritto di accedere alla documentazione avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione per poter approntare un'adeguata difesa in relazione alla contestazione disciplinare mossagli.

L'art. 2106 c.c. prescrive che le sanzioni disciplinari debbano essere applicate secondo la gravità dell'infrazione. Tale previsione normativa è ispirata a un'esigenza costituzionale di tutela della dignità del lavoratore e si coniuga con il principio della necessaria procedimentalizzazione del potere disciplinare. In merito alle sanzioni, quindi, vige il **principio di proporzionalità** tra il fatto oggetto di contestazione e la sanzione irrogata. La proporzionalità consiste nella valutazione della gravità dell'inadempimento in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso.

L'irrogazione della sanzione disciplinare deve avvenire con **tempestività**. Ciò significa che è escluso il potere datoriale di irrogare una sanzione allorché sia trascorso un considerevole lasso di tempo dalla contestazione della sanzione.

Non è prescritto alcun onere di forma per l'adozione o la comunicazione del provvedimento, tranne nel caso di licenziamento disciplinare per il quale è prevista la forma scritta. Tuttavia la necessità della forma scritta discende dalla considerazione che occorre certezza sul contenuto e sulla data del provvedimento dalla quale decorre il termine per impugnare.