

È NULLO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO SENZA AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE IN AZIENDA

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione, "in tema di sanzioni disciplinari, qualora le violazioni contestate non consistono in condotte contrarie ai doveri fondamentali del lavoratore, rientranti nel cd. minimo etico o di rilevanza penale, bensì nella violazione di norme di azione derivanti da direttive aziendali, suscettibili di mutare nel tempo in relazione a contingenze economiche e di mercato ed al grado di elasticità nell'applicazione, l'ambito ed i limiti della loro rilevanza e gravità devono essere previamente posti a conoscenza dei lavoratori secondo le prescrizioni dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori".

La previa pubblicazione delle norme disciplinari assolve alla funzione di sostanziale garanzia di legalità e prevedibilità dell'esercizio del potere disciplinare, realizzata mediante la pubblicazione della delimitazione concordata dalle parti collettive dell'ambito dell'intervento repressivo, in relazione alla tipizzazione degli addebiti, alla graduazione della loro rilevanza e gravità ed alla correlazione con le sanzioni previste.

L'affissione del codice disciplinare, che non ammette equipollenti, è diretta ad assicurare la conoscibilità legale della normativa disciplinare: come il lavoratore non può invocare l'ignoranza delle norme affisse, così il datore, ove sia mancata l'affissione, non può sostenere che il lavoratore ne fosse altrimenti a conoscenza.



n. 220

19 settembre 2022

Con l'ordinanza n.24722 dell'11 agosto 2022 la Cassazione ribadisce un indirizzo molto interessante in materia di potere disciplinare del datore di lavoro. L'affissione del codice disciplinare, ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, costituisce una forma di pubblicità condizionante il legittimo esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, il cui adempimento deve essere provato dal datore medesimo.

Un lavoratore dipendente della Provides Metalmeccanica Srl di Roma è stato licenziato con preavviso a seguito di una contestazione disciplinare con cui gli veniva addebitata una "voluta lentezza nello svolgere la mansione affidatagli". In altre parole gli veniva contestato lo "scarso rendimento" sul lavoro. Il Tribunale di Roma aveva rigettato la domanda avendo accertato rendimenti del lavoratore pari o inferiori al 50% rispetto alla media produttiva del reparto.

Tuttavia la Corte d'Appello di Roma aveva accolto l'impugnazione del lavoratore. Aveva rilevato come la contestazione disciplinare avesse ad oggetto la violazione non di doveri fondamentali del lavoratore, che devono presumersi conosciuti da tutti, bensì di una specifica regola tecnica di produttività legata a un determinato standard medio fissato dall'azienda in base alla propria organizzazione produttiva e alla media raggiunta dagli altri dipendenti con identiche mansioni. Proprio in considerazione di tali caratteristiche il datore di lavoro avrebbe dovuto preliminarmente informare i lavoratori della rilevanza disciplinare della violazione della citata regola di produttività mediante affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti. L'onere di preventiva pubblicazione del codice disciplinare non era stato assolto dal datore di lavoro e per questo il suo appello andava accolto.

La Società ha proposto ricorso per Cassazione affidato ad un unico motivo. Ha censurato la sentenza d'appello nella parte in cui ha ritenuto pacifica la mancata preventiva affissione del codice disciplinare. L'allegazione del lavoratore, di mancata affissione del codice disciplinare, era stata espressamente contestata nella memoria di costituzione ed era stato espressamente affermato che il codice disciplinare era affisso nella bacheca aziendale sita nello stabilimento in luogo aperto e accessibile a tutti i dipendenti.

La Cassazione ha respinto il ricorso.