

## ***Sanzione annullata se il codice disciplinare non è affisso***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 15218 del 21 Luglio 2015 , ha affermato l'illegittimità della sanzione disciplinare conservativa irrogata da un ente locale per non essere stato previamente affisso , in luogo accessibile ai dipendenti , il codice disciplinare.*

.....

La Sentenza in commento ricorda che non può essere disattesa la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori pubblici e privati , prevista dall'art . 7 della Legge 300/70, in base al quale le norme disciplinari la cui infrazione comporti l'applicazione di sanzioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori.

### ***Il fatto***

La controversia nasceva dalla sentenza della Corte d'Appello, la quale , in riforma della pronuncia resa dal giudice di prima istanza, dichiarava l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per quattro giorni, irrogata da un Comune nei confronti di una dipendente , sul presupposto della violazione di una disposizione interna sull'utilizzo di uno specifico protocollo nella gestione di una pratica amministrativa.

La Corte territoriale fondava il proprio convincimento essenzialmente sul rilievo della intervenuta violazione dell'obbligo di affissione del codice disciplinare sancito dalla Legge 20 maggio 1970 n.300 , art.7. (Statuto dei lavoratori).

Osservava che nella specie si verteva in tema di applicazione di una sanzione conservativa; che il Comune non aveva dedotto né tantomeno provato , di aver pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile a tutti, il codice disciplinare (così come previsto, nella fattispecie dal c.c.n.l. di settore); che detto adempimento, diversamente dall'ipotesi di contestazione di comportamenti contrari agli interessi dell'impresa o ai doveri morali generalmente condivisi, era irrinunciabile , non essendo oggetto di addebito , fattispecie integranti ipotesi di reato o violazione di regole elementari di vita, bensì illeciti consistiti nella violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione datoriale.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Avverso tale decisione il Comune proponeva ricorso per Cassazione , criticando l'argomentare dei giudici del gravame, laddove avevano reputato l'adempimento concernente l'affissione del codice disciplinare in luogo visibile a tutti, come indefettibile ai fini della validità della sanzione irrogata e richiamando l'orientamento espresso in sede di legittimità che estende l'interpretazione flessibile dell'art.7 L. 300/70 (secondo cui la pubblicità del codice disciplinare non è necessaria se la mancanza addebitata dipende dalla violazione di norme di legge e, comunque, di doveri fondamentali del lavoratore), anche alle sanzioni disciplinari conservative.

In aggiunta il ricorrente affermava l'irrilevanza della previa affissione del codice alla luce del fatto che “nel pubblico impiego privatizzato i contratti collettivi di lavoro sono pubblicati in Gazzetta Ufficiale e rivestono, pertanto, la qualità di atti normativi, configurando una categoria di fonti di diritto oggettivo”. In questa prospettiva quindi , riprendendo una interpretazione resa dalla giurisprudenza di legittimità, il Comune sosteneva che la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del contratto collettivo era sufficiente a rendere conoscibile il codice disciplinare da parte della generalità dei dipendenti, risultando per ciò stesso inutile e superflua l'affissione del medesimo codice nei locali aziendali.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa la Corte Suprema , facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza , ricordava che , anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative e non per le sole sanzioni espulsive , “in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare , in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare , della illiceità della propria condotta”.

Proseguendo però poi nel ragionamento , i Giudici osservavano che da ciò emergeva , tuttavia , che “quando la condotta contestata al lavoratore appaia violatrice non di generali obblighi di legge ma di puntuali regole comportamentali negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione si presenta necessaria”.

Da qui ne discendeva che , in linea con tale orientamento , la Corte territoriale , muovendo dalla constatazione che , nella specie , la contestazione riguardava illeciti consistenti nella violazione di prescrizioni strettamente attinenti alla organizzazione aziendale , aveva ritenuto la essenzialità della affissione del codice disciplinare.

Inoltre , continuava la Corte , occorreva considerare che , in tema di procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti pubblici, la previsione del c.c.n.l. per il personale degli enti locali prevedeva che “al codice disciplinare dovesse essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti” . La particolare disciplina contenuta nel CCNL di settore (di natura pubblicistica e quindi oggetto di accertamento ed interpretazione diretta da parte della Corte di Cassazione ) prevedeva quindi che al codice disciplinare dovesse essere data una particolare forma di pubblicità , tassativa e tale da non poter essere sostituita con altre.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

Se il codice disciplinare non è affisso , la sanzione disciplinare resta valida solo ed unicamente nel caso in cui il comportamento censurato tenuto dal dipendente costituisce reato oppure violazione delle più elementari regole di vita, cioè in altre parole , in tutte quelle ipotesi nelle quali il lavoratore può capire immediatamente l'illiceità della propria condotta , perché contraria a principi etici o a norme di rilevanza penale.

L'affissione del codice è al contrario indispensabile , quando il comportamento censurabile costituisce una violazione non di obblighi generali di legge , ma di regole comportamentali definite da un protocollo interno all'azienda. Tale affissione , inoltre , deve essere effettuata in un luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'azienda ( nel caso di azienda privata) o della pubblica amministrazione ( come , nella fattispecie in esame , nel caso di pubblico impiego) , non potendo essere sostituita da un'altra forma di pubblicità , come per esempio , nel caso specifico , la sua affissione all'Albo pretorio.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)