

# Quali sono le sanzioni con cui l'azienda può punire i lavoratori?

di [Claudio Garau](#)

Publicato il 23 Agosto 2024

Le sanzioni disciplinari costituiscono espressione concreta del potere disciplinare dell'azienda. Ecco quali sono, quando possono essere applicate e le modalità di contestazione

Un lavoratore che firma il contratto con cui è formalizzata l'assunzione, sa o dovrebbe sapere che l'intero rapporto di lavoro si fonderà sul rispetto degli obblighi di diligenza, correttezza e fedeltà. In caso di violazione contrattuale, infatti, il datore di lavoro potrà punire l'inadempimento del suo dipendente, infliggendo una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del comportamento. Per un'azienda è essenziale conoscere bene quali sono tali sanzioni, per questo di seguito le distingueremo e spiegheremo come e quando applicarle. Ecco cosa sapere.



## Il potere disciplinare dell'azienda e il rilievo del codice disciplinare

I contratti collettivi e i codici aziendali e disciplinari esistono, anche e soprattutto, per informare i dipendenti sui loro diritti, obblighi e sulle conseguenze che scaturiscono da una violazione del contratto. Infatti il datore di lavoro è munito altresì del potere disciplinare, ossia della facoltà di infliggere sanzioni disciplinari a seguito di un iter che prende il nome di procedimento disciplinare, i cui termini, modalità e distinti step sono stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento. Per esempio il [Ccnl settore commercio](#) prevede espressamente il diritto del lavoratore di presentare controdeduzioni, con cui opporsi all'adozione del provvedimento disciplinare. Finalità del potere disciplinare è, come intuibile, la tutela dell'organizzazione aziendale nel suo complesso e degli obblighi contrattuali, che ricadono su ogni singolo dipendente. In tema di sanzioni, non si può non ricordare il ruolo del codice disciplinare. Esso è un testo che raccoglie le norme disciplinari, derivanti dalle

indicazioni del Ccnl, dalla contrattazione collettiva aziendale e dai regolamenti interni. Tale codice deve essere affisso in un luogo accessibile a tutto il personale e deve indicare i comportamenti che sono ritenuti infrazioni, le tipologie di sanzioni applicabili e la procedura di contestazione di queste ultime.

## La distinzione tra sanzioni conservative e estintive

Per capire quali sono le sanzioni disciplinari in gioco e in che modo non confonderle, dobbiamo partire dalla distinzione che segue, nella consapevolezza che sarà il datore di lavoro a valutare - di volta di volta - quale sanzione adottare, in base alla gravità del comportamento. Non vi è una determinazione legislativa delle sanzioni, in quanto esse si ricavano dalle previsioni dei singoli contratti collettivi.

### Sanzioni conservative

**Si tratta di punizioni che non implicano la perdita del lavoro** e la fine del contratto di lavoro. Ci riferiamo quindi alle seguenti:

- rimprovero verbale, ossia la classica 'strigliata' del capo. Essa è prevista per le violazioni più lievi come ad es. l'essere arrivati in ufficio in ritardo;
- ammonizione scritta, applicata per le violazioni non gravi come ad es. l'essere arrivati con qualche minuto di ritardo per alcune volte in un mese;
- multa, sanzione di media entità corrispondente ad una trattenuta sullo stipendio per un ammontare massimo di quattro ore di retribuzione (si tratta ad esempio del caso di chi provoca per negligenza un danno lieve ad un macchinario);
- sospensione, la più grave tra le sanzioni conservative, prevista con interruzione del versamento dello stipendio per tutta la durata dello stop alla prestazione di lavoro (massimo dieci giorni). Può essere inflitta ad esempio in ipotesi di gravi insulti ed offese ad un collega.

### Sanzioni estintive

Dette anche non conservative, **sono riconducibili alle diverse ipotesi di recesso unilaterale del datore di lavoro**. Ci riferiamo ai seguenti casi :

- licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ossia per un inadempimento del dipendente che fa venir meno la fiducia del datore nei suoi confronti. È il caso ad es. di chi ripetutamente non rispetta le direttive aziendali e causa problemi organizzativi, nonostante plurimi richiami scritti;
- licenziamento per giusta causa, se il comportamento del dipendente è disciplinarmente gravissimo, tanto da non consentire la prosecuzione del rapporto neanche per un solo giorno. Si parla in questi casi di licenziamento in tronco e senza preavviso.

Caso tipico ne è ad esempio il furto di beni aziendali. *NdR.* [Il mancato rispetto delle direttive aziendali: può portare al licenziamento?](#)

## **Sanzione disciplinari al lavoratore: contestazione e applicazione**

Le sanzioni di cui sopra sono inflitte seguendo specifiche regole (ad eccezione del rimprovero verbale) e fasi previste dalle legge e dai singoli Ccnl, per tutelare i diritti dei lavoratori ma anche per modulare il potere disciplinare. In particolare la contestazione dell'illecito deve essere:

- in forma scritta e deve attenersi a un comportamento vietato dalla legge, dal contratto o dal codice disciplinare;
- immediata, nel senso che deve essere effettuata non appena l'azienda ottiene conoscenza del comportamento illegittimo del lavoratore;
- specifica, ossia deve essere indicato nel dettaglio il comportamento addebitato al dipendente, così da porlo nella condizione di difendersi adeguatamente;
- comprensiva dell'invito al lavoratore a dare la motivazione del comportamento.

Se tale motivazione non è accolta o se non è data all'azienda, quest'ultima potrà infliggere la sanzione disciplinare (trascorsi cinque giorni dall'effettiva contestazione). Ricordiamo infine che, qualora il dipendente ritenga la punizione ingiusta o non proporzionata, potrà impugnarla formalmente rivolgendosi all'Ispettorato del lavoro (procedura di conciliazione) oppure al giudice del lavoro, rispettando precisi termini e modalità. *NdR.* [Licenziamento disciplinare e accesso del dipendente ai dati investigativi](#)

Claudio Garau Venerdì 23 Agosto 2024