

Sanzioni disciplinari: cosa succede se subentra un nuovo codice disciplinare in azienda che incida sulla misura della sanzione relativa a precedenti infrazioni?

Sanzioni disciplinari: prevale il tipo di sanzione prevista nel codice disciplinare al momento dell'irrogazione e non quella al momento del compimento da parte del lavoratore dell'infrazione disciplinare.

Cassazione 16 febbraio 2017 n. 4120

Nel procedimento disciplinare contro un dipendente si applica la sanzione operante al tempo in cui viene intimato il licenziamento, anche se la condotta sanzionabile del lavoratore è stata posta in essere in epoca anteriore.

Secondo la Corte le sanzioni disciplinari non possono essere definite una pena, «essendo pur sempre di natura civile; perciò non opera il principio di irretroattività sancito dall'articolo 25, secondo comma, della Costituzione che prescrive che nessuno può essere punito se non in forza di una legge entrata in vigore prima del fatto commesso»

La sentenza ha senz'altro carattere innovativo, se solo si considera che solo qualche tempo fa (sentenza 54/2017) la Corte ha ribadito il proprio orientamento contrario.

In particolare aveva sostenuto che, quando le violazioni contestate non consistono in condotte contrarie ai doveri fondamentali del lavoratore rientranti nel cosiddetto minimo etico o di rilevanza penale, perché possano avere valenza disciplinare esse debbono preventivamente essere poste a conoscenza dei lavoratori.