

## IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

Il licenziamento disciplinare è diretto a sanzionare una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore e non è collegato ad esigenze oggettive, organizzative o produttive dell'azienda.

Il licenziamento intimato a motivo di una colpevole condotta del prestatore di lavoro, sia pur essa idonea a configurare la giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., ha natura ontologicamente disciplinare ed implica, per tale ragione, la previa osservanza delle garanzie procedurali di irrogazione stabilite dall'art. 7, L. n. 300/1970 e in particolare:

- *Pubblicità del codice di disciplina aziendale;*
- *Contestazione per iscritto dei fatti addebitati al lavoratore;*
- *Ascolto del lavoratore a sua difesa, anche con l'assistenza di un suo rappresentante sindacale.*
- *Comunicazione scritta del licenziamento*

Ai fini della validità del licenziamento non è necessaria l'affissione del codice disciplinare quando vengano violati doveri fondamentali del lavoratore, norme di legge, obblighi o divieti sanzionati anche penalmente.

Il licenziamento potrà essere effettuato, e sarà formalmente valido, trascorsi giorni cinque dalla contestazione scritta.

Il licenziamento disciplinare intimato senza l'osservanza delle garanzie prescritte produce gli stessi effetti del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo. Pertanto il comportamento colpevole addebitato al lavoratore ma non contestato attraverso il procedimento disciplinare rende il recesso **ingiustificato e non nullo**, con la conseguente operatività della tutela posta dall'ordinamento nelle diverse situazioni dimensionali dell'azienda. Conseguentemente, il licenziamento disciplinare illegittimo, ove sia stato intimato nell'area coperta dalla cd. tutela reale, comporta la reintegrazione del lavoratore, nonché il risarcimento del danno. Invece nell'ipotesi in cui sia applicabile la tutela cd. obbligatoria operano le conseguenze alternative della riassunzione o del risarcimento.

Le garanzie sopra indicate, ed in particolare la contestazione preventiva dell'addebito e l'ammissione del lavoratore a rendere le sue giustificazioni, si applicano a tutti i lavoratori, indipendentemente del numero dei dipendenti occupati nell'impresa.

CISL BRESCIA