

NOTE DI DIRITTO DISCIPLINARE



Contramm. Dott. Beppe V. Tommasiello

PREFAZIONE

Per diritto disciplinare si intende l'insieme delle norme che disciplinano la facoltà da parte del datore di lavoro di adottare specifiche sanzioni nei confronti del dipendente che violi gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà previsti dalla legge e, *latu sensu*, per le Associazioni d'Arma, verso i soci che con i loro comportamenti vengono meno all'impegno assunto al momento dell'iscrizione di rispettare i principi fondamentali dello stesso sodalizio.

L'esperienza maturata negli anni nel settore del contenzioso dell'Associazione Nazionale Marinai d'Italia mi ha spinto ad approfondire i vari aspetti correlati con l'esercizio di tale diritto da parte degli organismi preposti all'applicazione delle norme statutarie e regolamentari, proprio per consentire una migliore consapevolezza dell'agire sociale.

Quanto riferito di seguito attiene ad una valutazione tecnico-giuridica del potere disciplinare posto in capo ai datori di lavoro o ai responsabili, gerarchicamente riconosciuti, delle Associazioni, cui però, va associata la non secondaria questione morale strettamente connessa con il citato impegno al rispetto delle norme statutarie e regolamentari del singolo sodalizio.

Infatti, alla qualità di Socio, cui sono riconosciuti tutti i diritti, vanno collegati i relativi doveri dei quali, in primo luogo quello di adoperarsi per il raggiungimento dei fini istituzionali dell'Associazione, prevedendo che in nessun caso gli interessi personali devono prevalere su quello sociale e che, nei rapporti personali, significativamente per i soci dell'Associazione Nazionale Marinai d'Italia, "assumono come unico valido codice di comportamento lo spirito generoso e leale degli uomini di mare, il tratto cortese ed il mutuo rispetto".

"Qualsiasi attività od azione commessa in contravvenzione alle finalità, agli interessi dell'Associazione, alle norme statutarie e regolamentari o comunque riprovevole e lesiva dell'onore e del prestigio dell'Associazione, o di uno più Soci, è passibile di sanzione".

Tale principio comporta, altresì, il dovere di riconoscere le gerarchie dell'Associazione e l'impegno a rinunciare al ricorso a qualsiasi Autorità esterna all'Associazione o ad intentare azione legale contro la stessa per le controversie nascenti dal rapporto associativo, rimettendosi alle decisioni degli Organi Statutari a ciò deputati.

E' quindi evidente, che, essendo l'adesione ai sodalizi una libera ed autonoma scelta dei singoli, sul piano morale, il ricorso sotto qualsiasi forma ad altri organismi al di fuori all'Associazione per il riconoscimento di presunti torti subiti – autorità giudiziaria, parlamentari di vari schieramenti politici, massime autorità dello Stato, utilizzo improprio di social network, etc...- costituisce una negazione *ex se* della volontà di partecipazione alla vita sociale e di rispetto delle norme liberamente accettate nel momento dell'iscrizione.

In tal senso anche la semplice esternazione di problematiche interne all'Associazione sono, in ogni caso, riconosciuti quale manifestazione di antigiuridicità e motivo di conseguenti procedimenti disciplinari con l'adozione anche della sanzione dell'espulsione dal sodalizio. Ferma restando, in alternativa, la possibilità esercitare il diritto autonomo, sempre garantito, di recesso dallo stesso.

1. Il potere disciplinare – excursus storico

Uno dei fondamenti del contratto di lavoro è il diritto del datore di lavoro di espletare il potere disciplinare, di natura sanzionatoria, per punire comportamenti del lavoratore che si manifestano come inosservanza dei doveri contrattuali.

Il potere disciplinare ha lo scopo, fondamentale, di tutelare l'organizzazione aziendale e si basa sul principio di subordinazione del lavoratore.

Con la rivoluzione industriale gli imprenditori si sono subito attribuiti un potere disciplinare nei confronti dei propri dipendenti, considerato dalla dottrina e dalla giurisprudenza come un elemento naturale del contratto, che trovava reciproca accettazione fra le parti in quanto limitante dell'applicazione del licenziamento ed efficace anche in assenza di una sua indicazione nel contratto, a condizione che fosse fatta salva la proporzionalità fra sanzione disciplinare e gravità della violazione commessa.

Era, altresì, ritenuta legittima l'abitudine, tra la fine del secolo XIX e l'inizio del successivo, di pretendere dal lavoratore una somma a titolo di cauzione per il corretto adempimento della prestazione contrattuale, con la possibilità da parte del datore di lavoro di incamerare la stessa a titolo risarcitorio o disciplinare.

Per il riconoscimento legislativo del potere disciplinare del datore di lavoro si dovette attendere la *Carta del lavoro* approvata dal Gran Consiglio del Fascismo il 21 aprile 1927, in base alla quale «le infrazioni alla disciplina e gli atti che perturbino il normale andamento dell'azienda, commessi dai prenditori di lavoro, sono puniti, secondo la gravità della mancanza, con la multa, con la sospensione del lavoro e, per i casi più gravi, col licenziamento immediato senza indennità».

Pertanto, con riferimento a questa disposizione della *Carta del lavoro*, la dottrina corporativa poneva il potere disciplinare in capo al solo imprenditore mentre, verso la fine del ventennio si va ad affermare anche una tendenza alla spersonalizzazione di tale potere in virtù della concezione c.d. *organicistica* dell'impresa, di origine tedesca, per la quale il potere di dirigere e di comminare sanzioni è caratteristica fondamentale dell'«impresa-comunità», soggetto organico esistente e precedente al contratto di lavoro. Il lavoratore deve, quindi, essere sottoposto a quel potere non per norma contrattuale ma in conseguenza del suo inserimento nell'ordinamento gerarchico dell'impresa, della quale l'imprenditore è l'Organo Superiore per antonomasia.

Di tale concezione resta traccia nel codice civile ove l'imprenditore è titolare di preminenza gerarchica sui suoi collaboratori perché egli è «capo dell'impresa», responsabile del perseguimento dei suoi fini, e la fattispecie astratta contenuta nella norma istitutiva del potere disciplinare, l'art. 2106, ne evidenzia la particolare appartenenza all'«impresa-istituzione» più che al datore di lavoro in senso stretto.

Inoltre, lo stesso art. 2106 non attribuisce il potere di infliggere le sanzioni, lasciando così aperta la possibilità che tale potere sia assegnabile a organismi aziendali cui partecipino i rappresentanti sindacali dei lavoratori.

I tentativi, successivi, di fondare il potere disciplinare esclusivamente sul contratto individuale di lavoro trovano difficoltà in quanto il contratto collettivo a cui fa riferimento il codice è ancora quello corporativo, in possesso di un'efficacia normativa equiparata a quella della legge, della quale non è dotato il contratto collettivo di diritto comune. Fino all'attuazione all'art. 39 Cost. e al riconoscimento dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi la responsabilità disciplinare del lavoratore resta legato al consenso negoziale individuale. Ma anche questa dottrina manifesta la difficoltà di collocare e spiegare interamente il potere disciplinare del datore di lavoro nella struttura giuridica del contratto che lo lega al singolo lavoratore.

Lo Statuto dei Lavoratori del 1970 risolverà la questione, attribuendo apertamente al datore di lavoro, anche in mancanza di una disciplina globale della materia, la facoltà di attribuire al regolamento disciplinare aziendale la conseguenza naturale del contratto individuale.

In conclusione, il potere disciplinare nel rapporto si fonda sull'esigenza di trovare una valida alternativa al sistema sanzionatorio previsto nei contratti dal diritto comune. In particolare il datore di lavoro deve poter disporre di uno strumento adeguato e rapido per contrapporsi a mancanze per le quali la sanzione del licenziamento sarebbe esagerata ed

ove l'eventuale richiesta di risarcimento sarebbe troppo macchinosa e lunga, oltre alla difficoltà di dimostrare l'esistenza di un danno rimborsabile.

Tale condizione appare idonea a motivare il potere disciplinare dell'imprenditore anche nel nostro ordinamento costituzionale che non consente rapporti di sottomissione di un soggetto a un altro e che tende, invece, a garantire il massimo equilibrio di diritti all'interno dei luoghi di lavoro.

2 *Disciplina aziendale e disciplina militare*

«Giuro di essere fedele alla Repubblica italiana, di osservarne la Costituzione e le leggi e di adempiere con disciplina e onore tutti i doveri del mio stato per la difesa della Patria e la salvaguardia delle libere istituzioni».

Questa è la formula con la quale i cittadini italiani assumono lo *status* di militare e si impegnano a difendere la Patria fino all'estremo sacrificio attraverso l'adempimento, con disciplina ed onore, di tutti i doveri che la Costituzione e le leggi impongono.

Lo *status* di militare, dunque, costituisce l'insieme giuridico di regole che trovano il proprio presupposto nei principi militari fondamentali e nella disciplina militare con la conseguenza che ogni membro di tale ordinamento è obbligato a tenere una condotta confacente con i doveri del proprio stato e a salvaguardia delle Istituzioni.

Come noto, in qualunque ordinamento statale, l'inosservanza di qualsiasi dovere comporta l'applicazione di sanzioni civili, penali, amministrative e disciplinari ed in particolare, quelle "disciplinari militari" si riferiscono alla responsabilità derivante dall'inosservanza delle norme relative al particolare stato di militare in funzione dei compiti istituzionali delle Forze Armate.

La disciplina militare trova premessa essenziale nel principio costituzionale di buon andamento ed imparzialità della pubblica amministrazione di cui all'articolo 97 della Costituzione ed è norma fondamentale per i cittadini in armi in quanto principale elemento di coesione e di efficienza.

Il diritto disciplinare è, pertanto, quell'insieme di disposizioni che individua i comportamenti e le sanzioni correlate alla realizzazione dei doveri del militare.

Per il mantenimento della disciplina vengono determinate le posizioni del superiore e dell'inferiore, le loro funzioni, i loro compiti e le loro responsabilità; quindi il principio di gerarchia e di rapporto di subordinazione e di obbedienza.

Per l'applicazione delle sanzioni, sia di stato che di corpo, si ricorre, dopo l'accertamento delle responsabilità, ad un apposito procedimento disciplinare.

Le sanzioni disciplinari di "corpo" sono normalmente intese quale manifestazione dello *jus corrigendi* del Superiore gerarchico e sono tese ad espletare una funzione educativa e correttiva dei comportamenti del militare autore delle infrazioni. Tali inosservanze, comunque, non producono una frattura insanabile nel rapporto di fiducia tra Amministrazione e dipendente.

Mentre si dovrà ricorrere all'adozione di sanzioni di "stato", indipendentemente e non solo dalla sua gravità, allorché l'infrazione rechi danno all'interesse generale dell'Amministrazione Militare e della collettività nazionale.

Come ben si vede, le finalità dei due ordinamenti sono profondamente diversi, mentre nel mondo dell'impresa, e del lavoro in generale, il diritto dell'imprenditore di espletare il potere disciplinare è rivolto all'applicazione di sanzioni per punire comportamenti del lavoratore che si qualificano come inosservanze dei doveri contrattuali, con lo scopo di tutelare l'organizzazione aziendale, in quello militare si vogliono perseguire quelle mancanze che hanno messo in discussione il peculiare stato giuridico, liberamente scelto, dei suoi componenti, pena la perdita di coesione ed efficienza dell'intera compagine.

3 *Disciplina associativa e disciplina aziendale*

Nel contesto delle forme concrete nelle quali si espleta il potere disciplinare, come sopra indicato, particolare aspetto assume l'ordinamento sanzionatorio delle Associazioni intese come una delle prime forme della personalità giuridica (complesso organizzato di persone fisiche destinato ad uno scopo cui l'ordinamento giuridico attribuisce la qualità di soggetto di diritti ed obblighi).

Con l'atto costitutivo, due o più persone si prefiggono, attraverso una organizzazione stabile, di realizzare uno scopo comune non economico. La vita e l'attività della persona giuridica così determinata sono regolate da un atto che si chiama Statuto e che può essere incorporato anche nell'atto costitutivo. Perché nasca in capo a questa organizzazione la personalità giuridica è necessario il riconoscimento dello Stato che viene concesso con Decreto del Presidente della Repubblica.

Caratteristiche comuni ad ogni tipo di associazione:

1. fattore soggettivo, costituito da un insieme di persone fisiche che si aggregano per il conseguimento di un determinato fine;
2. fattore finalistico, rappresentato dall'individuazione di uno scopo comune cui sono rivolte le attività di tutti gli associati. La presenza di questo elemento è talmente importante da connaturare l'esistenza dell'associazione e definirne la sua estinzione allorquando lo stesso sia stato perseguito o sia venuto meno;
3. fattore oggettivo, contribuzione che presta ciascun aderente per il raggiungimento dello scopo comune; il patrimonio nelle associazioni ha funzione strumentale in quanto rappresenta il mezzo per il raggiungimento dello scopo prefissato. Qui assume particolare rilievo la cosiddetta *autonomia patrimoniale* che consente la netta distinzione tra il patrimonio dell'associazione e quella dei singoli associati;
4. fattore materiale, rappresentato dall'organizzazione del sodalizio, e, quindi, dalla facoltà di nominare gli organi rappresentativi e dall'individuazione dei compiti degli associati;
5. fattore volontaristico, libertà di aderire all'associazione e di agire, nel rispetto delle disposizioni statutarie, per il raggiungimento degli scopi individuati.

Le Associazioni cui si intende fare riferimento, ai fini dello studio in esame, sono quelle definite "d'Arma" nelle quali le finalità principali sono conservare il valore di Patria, tenere vive le tradizioni delle FF.AA, mantenere vivi i rapporti tra il personale in servizio e quello in pensione, garantire ai propri iscritti assistenza morale e culturale, ed, in generale, rafforzare i vincoli di solidarietà fra gli associati.

Per tali sodalizi si ritiene, in materia disciplinare, si possa parlare di un vero e proprio *jus speciale* in considerazione delle specifiche norme dettate in materia che, pur affiancandosi a quelle generali del diritto del lavoro, si dissociano per la regolamentazione più puntuale di taluni aspetti, ivi compresi quelli dei ricorsi avverso le decisioni prese dagli organi di primo grado.

Inoltre, per quanto riguarda la natura dottrinale del diritto disciplinare associativo, si può affermare che venuto meno il rapporto sinallagmatico - fra i soci dell'associazione e l'organizzazione non vi è una relazione connotata da un contratto di prestazione cui corrisponde un compenso ma da semplice adesione ai principi fondamentali dello stesso sodalizio - prende vigore, ai nostri fini, la *teoria organicistica*, di cui si è già fatto cenno, in base alla quale il soggetto sociale viene sottoposto al potere disciplinare non per norma contrattuale ma in conseguenza del suo inserimento nell'ordinamento gerarchico dell'Associazione.

4. Pubblicazione del codice disciplinare

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) stabilisce che "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti."

Il datore deve, quindi, informare, con mezzi idonei, tutti i lavoratori delle disposizioni contenute nel c.d. "codice disciplinare", mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Si ritiene, a tale proposito, che non si sia inteso soltanto la consegna formale di un documento che potrebbe perdersi o dimenticare senza possibilità di leggerlo per lunghi periodi, ma anche alla necessità di procedere ad una esposizione del regolamento in posizione idonea tale da porlo quotidianamente sotto gli occhi di tutti.

La ratio di tale norma sta nella necessità di rendere edotti i lavoratori delle particolari esigenze dell'azienda che, se infrante dai dipendenti, possono provocare l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Il "codice disciplinare" consiste nel complesso delle norme che regolano la vita dell'azienda ed indicare le ipotesi di violazioni che si possono presentare nell'ambiente di lavoro, nonché le sanzioni ad esse collegate e le procedure da adottare per la loro irrogazione.

Per quanto concerne il contenuto del documento si ritiene sufficiente la predisposizione di un regolamento con l'indicazione generica delle possibili infrazioni e del criterio di corrispondenza con le sanzioni disciplinari applicabili. Tale precisazione appare opportuna in quanto appare impossibile l'affissione di un «codice» nel quale vengano previste nel dettaglio tutte le varie violazioni disciplinari: una elencazione in tal senso sarebbe di grandi dimensioni e poco idonea all'immediata e facile comprensione del testo.

La funzione del regolamento disciplinare aziendale mira, invece, a limitare la discrezionalità del datore di lavoro, in maniera quasi analoga a quella del codice penale ove vige il principio *nullum crimen sine lege, nulla poena sine lege*.

La differenza fra i due ordinamenti – penale ed aziendale – sta nella fonte dell'antigiuridicità dei comportamenti sanzionati che in quello aziendale si ritrova nel contratto e nelle norme collettive che lo regolano mentre nell'altro è la legge penale in senso stretto che la definisce.

Nel caso delle "Associazioni d'Arma" la pubblicità del codice disciplinare è garantita sia dalla promulgazione dello Statuto di ciascun sodalizio, nel quale sono già indicati, di massima, i comportamenti ritenuti lesivi dell'onorabilità della stessa Associazione o dei suoi membri, sia dalla diffusione del relativo Regolamento di attuazione che contiene, in dettaglio, le sanzioni da applicare e le modalità di irrogazione delle stesse.

Peraltro, recentemente, i sistemi informatici consentono una ampia divulgazione di tali documenti per cui la disposizione che impone la conoscenza verso tutti delle norme disciplinari è ampiamente garantita e rispettata.

5 Adeguatezza e proporzionalità delle sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari da applicare - rimprovero verbale ed ammonizione scritta (per le infrazioni più lievi), multa (trattenuta in busta paga di un massimo di 4 ore di retribuzione base), sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un massimo di 10 giorni), licenziamento - sono conseguenza dei comportamenti tenuti ex art.2106 c.c. e devono essere proporzionali alla violazione commessa.

La scelta della sanzione da irrogare in relazione alla specifica violazione non è lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro ma deve essere conforme ai principi di adeguatezza e proporzionalità. L'azione disciplinare dovrà, quindi, essere

necessariamente misurata all'infrazione commessa dal lavoratore e la scelta della sanzione dovrà cadere solo tra quelle previste.

Per quanto concerne la valutazione della gravità, è riconosciuto che sulla violazione influisca il grado di professionalità del lavoratore, la giovane età o quella avanzata, o la differenza tra il compito assegnato e le capacità psico-fisiche del lavoratore.

Influisce, naturalmente, sulla gravità della mancanza anche la recidiva intesa quale violazione commessa in passato, che gli sia stata regolarmente sanzionata od anche contestata, ma, per la quale il datore di lavoro abbia rinunciato ad irrogare una sanzione per benevolenza o per vari motivi di opportunità.

Così come anche una serie di inosservanze non contestate formalmente, ma fatte notare in modo in altro modo, possono costituire conferma del fatto che l'ultima mancanza viene considerata volontaria e costituisce un vero e proprio atto di indisciplina.

Peraltro, la tolleranza manifestata dal datore di lavoro di mancanze precedenti, non implica una accondiscendenza verso il lavoratore tale da negare la contestazione successiva di un comportamento analogo che si sia ripresentato.

In alcuni casi, così come nelle Associazioni d'Arma che seguono in maniera analoga tali prassi, la recidiva può determinare un aggravamento della sanzione per la stessa mancanza (ad esempio nel Regolamento di Attuazione dello Statuto dell'Associazione Nazionale Marinai d'Italia la sanzione della sospensione viene comminata "anche a seguito di ripetute ammonizioni" ed "Il provvedimento può essere preso anche in caso di recidiva nelle mancanze per le quali il Socio è stato già ammonito").

6 Procedimento disciplinare: contestazione della mancanza disciplinare

Il secondo comma dell'Art 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) così recita: "Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa".

Prioritariamente, quindi, è necessario, pena la nullità dell'intero procedimento, che la contestazione sia formulata per iscritto indicando in maniera precisa i fatti contestati; è esclusa la possibilità di una contestazione in forma orale.

L'addebito deve essere comunicato in modo che il lavoratore possa individuare con certezza il fatto o il comportamento per il quale è chiamato a rispondere e, quindi, di potersi difendere. Una contestazione imprecisa o carente non riferibile a fatti concreti, determinati e limitati nel tempo impedisce l'esercizio del diritto alla difesa del lavoratore.

Completezza e precisione della contestazione scritta sono essenziali ai fini dell'applicazione della sanzione, quest'ultima appare coerente solo se correlata alla violazione formalmente contestata (c.d. "immutabilità" dei fatti contestati).

Tale vincolo non impedisce, tuttavia, che nel corso del procedimento disciplinare la contestazione venga rinnovata, precisata, arricchita di nuovi elementi; o che alla contestazione originaria se ne aggiungano delle altre, fondate su notizie che il datore di lavoro acquisisce nel corso dell'iter procedimentale.

Stessa facoltà è data al datore di lavoro, nell'eventuale procedimento di ricorso presentato dal lavoratore avverso la sanzione di "primo grado", di presentare nuovi elementi rispetto alla contestazione originaria, non per aggiungere nuove imputazioni, ma per avvalorare la gravità della mancanza contestata o di favorirne una più precisa valutazione.

Inoltre è necessario, ai fini della validità del successivo provvedimento disciplinare, che la contestazione dei fatti avvenga con tempestività ed immediatezza, in vicinanza degli eventi, per dare possibilità al lavoratore di difendersi efficacemente.

Aspetto interessante e meritevole di attenzione è la questione connessa con la possibilità da parte del datore di lavoro di svolgere "indagini preliminari".

La problematica nasce dalla constatazione che l'istruttoria compiuta dal datore di lavoro non deve, in alcun modo, essere sostitutiva del procedimento disciplinare, mentre questa può essere indispensabile per una corretta valutazione e formalizzazione della contestazione.

La tematica è stata favorevolmente risolta ritenendo pienamente legittima l'esecuzione delle indagini preliminari.

Anche in questo campo la prassi seguita nelle Associazioni d'Arma è analoga alla disciplina dettata in materia dal diritto del lavoro.

7 Procedimento disciplinare: fase dibattimentale ed irrogazione della sanzione

Il già citato Art 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) prevede che "In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa", senza nulla aggiungere circa le modalità da seguire nella fase dibattimentale.

In questo campo appare più dettagliata la normativa dettata dai regolamenti di alcune Associazioni d'Arma, quale quella della Marina, ove assume anche caratteristica di guida procedurale.

Per tale ordinamento è prevista la convocazione dell'inquisito tramite lettera raccomandata A/R nella quale deve essere indicato:

- luogo, data e ora di presentazione alla riunione del Consiglio Direttivo del Gruppo di appartenenza;
- elenco dettagliato degli addebiti contestati;
- clausola di prosecuzione della procedura disciplinare anche in assenza dell'inquisito, qualora si rifiuti di presentarsi o non fornisca valida e tempestiva giustificazione. Nel caso di motivazioni ritenute valide, il Consiglio Direttivo rinverrà la riunione dibattimentale del tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze dei Consiglieri e dell'inquisito.

Nel corso della Riunione dibattimentale, dopo lettura degli addebiti, il Socio inquisito, se presente, esporrà le proprie ragioni in relazione agli addebiti contestati potendo, altresì, se ritenuto utile, depositare *memorie scritte* a discolta delle accuse formulate nei suoi confronti.

Mentre secondo lo Statuto dei lavoratori "il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato" senza però la presenza di suo legale (Cass., 28 settembre 1996, n. 8571), nell'Associazione d'Arma tali figure non sono previste, anche in virtù della già citata "teoria organicistica" in base alla quale il soggetto sociale viene sottoposto al potere disciplinare non per norma contrattuale ma in conseguenza del suo libero e volontario inserimento nell'ordinamento gerarchico dell'Associazione.

Al termine del dibattimento il Presidente del Consiglio Direttivo inviterà l'inquisito ad allontanarsi.

Valutati gli elementi di conoscenza dei fatti e delle testimonianze raccolte, considerate le giustificazioni presentate dall'inquisito nonché ogni altro elemento connesso all'evento, il Consiglio Direttivo adotterà nei suoi confronti, con delibera approvata a maggioranza assoluta (metà più uno del numero dei componenti del Consiglio) la sanzione più appropriata o l'eventuale provvedimento di proscioglimento.

Di tale riunione dovrà essere redatto verbale, firmato da tutti i Consiglieri partecipanti alla riunione, nel quale dovranno risultare:

- luogo, data e ora di inizio e fine della riunione;
- estremi della lettera raccomandata A/R di convocazione del Socio inquisito;

- elencazione degli addebiti contestati, così come indicati nella lettera di convocazione;
- sintesi delle giustificazioni presentate dall'inquisito;
- delibera adottata e motivazioni che l'hanno determinata;
- ogni altro elemento acquisito o emerso nel corso della riunione considerato utile per una migliore comprensione della vicenda e dei motivi che hanno condotto all'adozione del provvedimento sanzionatorio.

La comunicazione del provvedimento che irroga la sanzione dovrà essere data al Socio entro 30 giorni dalla data di conclusione della riunione dibattimentale mediante lettera raccomandata A/R ove sarà indicata anche la facoltà di avanzare all'Organo competente ricorso avverso il provvedimento entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera stessa.

8 *Impugnazione della sanzione disciplinare*

L' Art 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) stabilisce che "ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio".

L'arbitrato è uno strumento di soluzione delle controversie previsto alternativo al normale ricorso all'autorità giudiziaria. È il procedimento attraverso il quale gli "arbitri", nominati dalle parti in conflitto, risolvono una lite.

Con un primo documento (convenzione di arbitrato) ciascuna delle parti dichiara di voler far decidere la controversia da un giudice privato che, alla fine del procedimento, emette un provvedimento (lodo arbitrale) di definizione dei rapporti tra loro.

l'efficacia di tale provvedimento è assimilabile a quella di una vera e propria sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria. In caso di inadempimento può essere depositato nella cancelleria del tribunale del luogo in cui è stata pronunciata con richiesta al giudice di dare efficacia esecutiva alla decisione arbitrale o nel caso di "arbitrato irrituale" (demandato, cioè all'autonomia negoziale delle parti) la parte vittoriosa, se vuole ottenere un titolo esecutivo, in caso di mancato adempimento della controparte, deve ricorrere all'autorità giudiziaria e procurarselo con un decreto ingiuntivo o con una sentenza ordinaria.

In entrambe le forme di arbitrato la funzione è identica ed è quella di trovare una decisione della controversia, o di far valere i rispettivi diritti delle parti anche in una sede diversa da quella giurisdizionale.

Negli Statuti e Regolamenti delle Associazioni d'Arma, in generale, queste procedure non vengono recepite, in funzione di un diverso interesse da tutelare, dando, per contro, luogo ad un sistema di impugnazione interna delle sanzioni disciplinari con la previsione del ricorso ad organismi deputati proprio al ricevimento e trattazione delle lagnanze dei soci sanzionati.

Così è, ad esempio, nell'Associazione dei decorati di medaglia d'oro Mauriziana – Nastro Verde ove sono istituiti Collegi dei Probiviri di Sezione per il pacifico componimento delle liti interne ed il Collegio Nazionale dei Probiviri per i ricorsi avverso tali decisioni. Analogamente nella Lega Navale è istituito il Collegio dei Probiviri Nazionale chiamato a risolvere controversie sorte fra soci e Sezioni. Altrettante dicasi anche dell'Associazione Nazionale Paracadutisti d'Italia che ha nella sua struttura ordinativa un Il Collegio Nazionale dei Probiviri competente a giudicare e deliberare, in prima istanza sulle infrazioni allo Statuto, al Regolamento ed alle norme associative commesse dagli organi direttivi dell'Associazione ed in seconda istanza, sulle decisioni dei Collegi dei Probiviri del Gruppo Regionale su ricorso motivato e nelle controversie per motivi personali o

d'ufficio fra Dirigenti Nazionali e fra i Presidenti di Sezione, fra gli appartenenti alle anzidette cariche sociali fra loro o fra questi e i soci.

Anche l'Associazione Nazionale Marinai d'Italia si è dotata di organismi incaricati alla risoluzione dei ricorsi che vengono presentati dai soci avverso le sentenze di "primo grado" emesse dai Consigli Direttivi dei Gruppi: i ricorsi in prima istanza sono esaminati, nel corso della prima riunione utile dopo la ricezione degli stessi dal Comitato Esecutivo Nazionale per i Soci dei Gruppi o dal Consiglio Direttivo Nazionale per i Soci che rivestono carica sociale centrale.

Il giudizio viene comunicato all'interessato e agli altri Organismi sociali chiamati in causa nella vicenda entro 30 giorni dalla sua adozione, a mezzo lettera raccomandata A/R ove sarà indicata la facoltà di avanzare al "Collegio dei Proviviri" ricorso in seconda istanza avverso il provvedimento entro altri 30 giorni dalla data di ricezione della lettera stessa.

Il Collegio dei Proviviri - costituito da tre membri (Presidente e due Proviviri effettivi) - ha 60 giorni di tempo per adottare le proprie decisioni secondo la seguente procedura: - la Presidenza Nazionale riceve un ricorso diretto all'Organismo superiore di seconda istanza e lo inoltra ai membri del Collegio allegando la documentazione pertinente; i Proviviri assumono le proprie decisioni a maggioranza assoluta ed in base al principio dell' "ex bono et aequo" (giudizio secondo coscienza e senza particolari formalità), al termine delle valutazioni di merito il Collegio consegna il giudizio alla Presidenza Nazionale per le successive comunicazioni ai ricorrenti. Il giudizio finale espresso dal Collegio dei Proviviri è inappellabile.

Nei casi citati, quindi, la dottrina e la giurisprudenza concordano nel ritenere che non si sia in presenza di un vero e proprio "collegio arbitrale" bensì di attribuzione agli organi giurisdizionali interni di un procedimento di natura "endosocietario" consistente in un tentativo di conciliazione che può porre fine alla controversia.

E' appena il caso di citare, a tale proposito e proprio per la natura giuridica del ricorso in ambito associativo, anche la non dilazione dell'esecutività della sanzione che risulta legittima solo in presenza di un lodo arbitrale per il quale al lavoratore che sceglie questa via, viene concesso il beneficio della sospensione dell'esecuzione della sanzione fino alla conclusione della procedura arbitrale.

BIBLIOGRAFIA

- IL POTERE DISCIPLINARE Archivio degli scritti di Pietro Ichino;
- IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO: PRESUPPOSTI E LIMITI ANCHE ALLA LUCE DEL DATO GIURISPRUDENZIALE Avv. Riccardo Salvioni;
- GUIDA TECNICA "PROCEDURE DISCIPLINARI" Ministero della Difesa Direzione Generale per il Personale Militare;
- MANUALE DI DIRITTO PRIVATO Andrea Torrente;
- STATUTO E REGOLAMENTO ASSOCIAZIONE NAZIONALE MARINAI D'ITALIA;
- STATUTO E REGOLAMENTO ASSOCIAZIONE DEI DECORTATI DI MEDAGLIA D'ORO MAURIZIANA – NASTRO VERDE;
- STATUTO E REGOLAMENTO LEGA NAVALE ITALIANA;
- STATUTO E REGOLAMENTO ASSOCIAZIONE NAZIONALE PARACADUTISTI D'ITALIA;
- TRIBUNALE DI ROMA – SEZ.III^ CIVILE Sentenza n.11085/2015.