

Articolo ad integrazione della nostra [guida alla responsabilità disciplinari e patrimoniali](#):

La procedura disciplinare è regolata dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e da alcune norme di maggior favore per i lavoratori contenuti nei CCNL delle Assicurazioni (ANIA) e del Credito Cooperativo.

E' una procedura che si può sintetizzare in tre fasi:

- 1) contestazione;
- 2) controdeduzioni, scritte e/o verbali;
- 3) sanzione vera e propria.

Lo scopo di tale procedura è quello di fornire alcune tutele per il lavoratore.

Usualmente una contestazione è preceduta da accertamenti ispettivi, che per il datore di lavoro sono necessari al fine di accertare la dinamica dei fatti.

Tali accertamenti sono legittimi, devono essere ovviamente condotti secondo i generali principi di correttezza alla base del rapporto di lavoro, senza che siano ammissibili comportamenti vessatori.

E' fondamentale tenere presente che gli accertamenti ispettivi sono al di fuori della procedura sanzionatoria e pertanto sono privi delle tutele di legge; in particolare non è prevista la presenza e l'assistenza sindacale.

Qualunque intesa verbale – ad esempio sull'irrilevanza del colloquio ai fini disciplinari – emersa a favore del lavoratore durante l'accertamento ispettivo resta tale: una dichiarazione verbale non può essere provata ed è priva di valore a fronte di prove documentali e dichiarazioni scritte e firmate.

Tutte le dichiarazioni rese in sede di colloquio ispettivo devono essere ponderate con la dovuta cautela, perché potranno essere utilizzate in sede disciplinare.

Soprattutto è necessaria la massima attenzione e cautela prima di firmare un verbale o di consegnare una propria dichiarazione in forma scritta e firmata: nelle controdeduzioni sarà molto difficile smentire quanto dichiarato e fornire una diversa versione dei fatti, che in base a tali dichiarazioni saranno considerati come fatti ormai accertati.

---

Alberto Massaia – Corinna Mangogna