

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

Abbiamo visto come la materia delle sanzioni disciplinari è regolata in maniera dettagliata dalla legge n. 300/1970 e dai contratti collettivi di lavoro, che fra l'altro identificano le tipologie di sanzioni disciplinari.

Le sanzioni più lievi sono il "rimprovero verbale" ed il "rimprovero scritto". Occorre precisare che anche il "rimprovero verbale" ha in realtà forma scritta: è un formalismo giuridico necessario per identificare il contenuto e la data del provvedimento stesso.

La lettera che formalizza la sanzione deve utilizzare l'esatta dizione presente nel contratto collettivo di riferimento: infatti, l'utilizzo del termine "rimprovero" o di un sinonimo, all'apparenza ha un valore soltanto lessicale, ma invece ha un risvolto giuridico.

Alcune banche, a fronte di irregolarità, formalizzano ai lavoratori, delle lettere identificate come lettere di "richiamo", "censura", "biasimo", "rimarco", "puntualizzazione" eccetera.

Tali lettere non sono provvedimenti disciplinari: non sono precedute da una contestazione scritta, non lasciano al lavoratore la possibilità di dare le proprie spiegazioni e come tali sono prive delle tutele previste dalla legge e dai contratti collettivi in relazione alle sanzioni disciplinari.

Talvolta, le aziende le definiscono come provvedimenti di gestione del personale, come un colloquio fra il superiore gerarchico ed il lavoratore, che può avere anche un carattere di rimprovero.

Ma al di là delle etichette utilizzate dalle aziende, bisogna tenere presente che non sono provvedimenti disciplinari, non valgono ai fini della recidiva e se fossero impugnate davanti ad un tribunale, probabilmente sarebbero considerate illegittime.

---

Alberto Massaia – Corinna Mangogna