

Il controllo giudiziale sulla proporzionalità delle sanzioni disciplinari

di A. G. Arnò - 19 Ottobre 2024

È stato oggetto di dibattito se il controllo giudiziale sulla legittimità delle sanzioni disciplinari possa spingersi a sostituire la sanzione inflitta dal datore di lavoro con una ritenuta più adeguata, qualora la prima risulti sproporzionata rispetto all'infrazione commessa (art. 2106 c.c.).

Secondo la dottrina tradizionale, la violazione del principio di proporzionalità comporta la nullità insanabile dell'atto sanzionatorio senza possibilità di applicare il rimedio della riduzione della sanzione, come invece è previsto dall'art. 1384 c.c. per le penali stabilite in misura eccessiva. Tuttavia, la dottrina più recente sostiene che il giudice possa sostituire una sanzione non proporzionata con una più adeguata, subordinando tale potere alla richiesta espressa della parte interessata (artt. 1424 e 1324 c.c.). Sul punto si veda L. Ficari, *sub. art. 2106*, in *Codice civile commentato*, a cura di G. Bonilini, M. Confortini, C. Granelli, Torino, 2012, p. 4923.

La sentenza della Corte di cassazione n. 13479 del 2024 si innesta in questo secondo orientamento, occupandosi del delicato tema dei limiti e delle condizioni per l'intervento del giudice sulla misura della sanzione.

Nel caso esaminato, il Tribunale aveva ritenuto sproporzionata la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 5 giorni inflitta a un lavoratore, riducendola a 2 giorni. Il datore di lavoro aveva impugnato la decisione dinanzi alla Corte d'Appello, la quale, pur riconoscendo l'illegittimità della sanzione per sproporzione, aveva stabilito che, nel caso specifico, il giudice non avesse il potere di ridurre l'entità della sanzione. Sul punto il datore di lavoro ha proposto ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte (ordinanza n. 13479 del 15 maggio 2024) ha confermato la pronuncia impugnata richiamando la sentenza n. 3896 dell'11 febbraio 2019, in cui si affermava che *“Il potere di infliggere sanzioni disciplinari e di proporzionare la gravità dell'illecito accertato rientra nel potere di organizzazione dell'impresa quale esercizio della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost., onde è riservato esclusivamente al titolare di esso; ne consegue che è precluso al giudice, chiamato a decidere circa la legittimità di una sanzione irrogata, esercitarlo anche solo procedendo ad una rideterminazione della sanzione stessa riducendone la misura”* (Cass. n. 3896/ 2019, *cit. supra*).

Questo orientamento identifica due soli casi in cui l'intervento giudiziale sulla sanzione è ammesso.

Il primo si verifica quando l'imprenditore ha superato i limiti massimi edittali previsti, e la riduzione operata dal giudice serve esclusivamente a riportare la sanzione entro tali limiti. In

questo caso, infatti, l'intervento giudiziale non implica una valutazione sulla congruità della sanzione, ma semplicemente la sua riconduzione a ciò che è legalmente consentito.

Il secondo si presenta quando lo stesso datore di lavoro, nel corso di un giudizio di annullamento della sanzione promosso dal lavoratore, richiede esplicitamente una riduzione della sanzione, specificando quale misura ritiene adeguata, anche in via subordinata. È fondamentale che tale riduzione avvenga su espressa richiesta del datore di lavoro, in quanto ciò preserva la sua autonomia decisionale, evitando che il giudice intervenga in modo unilaterale nella determinazione della sanzione.

Come si può evincere, in entrambi i casi l'intervento del giudice non mina la prerogativa del datore di lavoro di esercitare il proprio potere disciplinare. Al contrario, si evita la necessità di un ulteriore giudizio valutativo sulla sanzione, snellendo il procedimento e rispettando il principio di autonomia imprenditoriale sancito dall'art. 41 della Costituzione.

Il caso in esame, tuttavia, non rientrava nelle due eccezioni sopra delineate. Il datore di lavoro aveva formulato una richiesta generica, chiedendo al giudice, in via subordinata, di applicare una sanzione "che sarà ritenuta di giustizia"; senza indicare, né la tipologia, né la misura della sanzione alternativa.

La Corte di cassazione ha ritenuto inammissibile tale richiesta, considerando che essa configura un tentativo di delegare al giudice un potere disciplinare riservato esclusivamente al datore di lavoro. Il ruolo del giudice, ha ribadito la Corte, è limitato alla verifica della legittimità della sanzione, non alla sua rideterminazione.

In conclusione, la Cassazione ha chiarito che, salvo le due eccezioni esplicitamente previste, il giudice non può ridurre o rimodulare una sanzione conservativa.

Questa decisione è coerente con il principio secondo cui il potere disciplinare è parte integrante dell'autonomia imprenditoriale, e il controllo giudiziale deve limitarsi a una verifica di legittimità, senza invadere l'ambito decisionale riservato al datore di lavoro. La volontà del datore di lavoro nel comminare una sanzione disciplinare è libera entro i limiti imposti dalla legge.

Ciò evita che il giudice sostituisca le proprie valutazioni a quelle del datore di lavoro, tutelando il diritto di quest'ultimo a gestire liberamente l'impresa, in conformità con quanto sancito dall'art. 41 Cost. (Sul punto, più diffusamente Pileggi A., *I poteri del giudice ordinario, Diritto del lavoro – Il lavoro pubblico*, a cura di G. Amoroso, V. Di Cerbo, L. Fiorillo, A. Maresca, 2019, Milano. p. 1236 ss. Diversamente, invece, accade nel pubblico impiego privatizzato per espressa previsione normativa, sul punto si veda D. Serra, *Sulla rideterminazione delle sanzioni disciplinari nel pubblico impiego*, in *Labor*, www.rivistalabor.it, 14 agosto 2024; sul punto, vedi anche V. Tenore, *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, Giuffrè, 2021, p. 732).



Antonino Giuseppe Arnò, dottorando di ricerca nell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 15 maggio 2024, n. 13479](#)