

**Dott. Antonio Ferrante**  
Tributarista – Consulente Fiscale

**Rag. Cinzia Barbiero**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore contabile

**Dott.ssa Chiara De Rossi**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore Contabile - Revisore Coop.



**Dott. Luca Scalabrin**  
Consulente del lavoro  
CTU Tribunale di Venezia

**Rag. Alfonso Chiaravalle**  
Consulente del Lavoro

**Avv. Paolo Patelmo**  
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità  
Finanza d'Impresa**

A tutti i clienti dello studio

Chirignago, 16.04.2018

Oggetto: Affissione del codice disciplinare in azienda.

“La sanzione disciplinare inflitta dal datore di lavoro è legittima solo in presenza dell'affissione preventiva del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i lavoratori”.

Si tratta di un principio ben chiaro e consolidato nel tempo, ribadito anche dalla cassazione.

L'adempimento dell'affissione del codice da parte del datore di lavoro è stabilito dallo Statuto dei lavoratori (legge 300/70) ed è insostituibile con altro mezzo, risulta imprescindibile per la legittima applicazione delle misure sanzionatorie. La Cassazione ha affermato che l'affissione non è superabile da altre forme di pubblicità, come la prescritta pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del contratto collettivo di lavoro.

L'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti è regola generale che garantisce la piena coscienza da parte del lavoratore delle norme di condotta necessarie al buon funzionamento della struttura in cui lavora e delle conseguenze negative, che possano derivare dai propri comportamenti contrari. La circostanza del rispetto o meno dell'obbligo dell'affissione non rileva, solo quando il comportamento del dipendente che si vuole sanzionare integri un'ipotesi di reato o la violazione di regole elementari di vita. Mentre, nel caso di violazioni di prescrizioni del datore di lavoro attinenti l'organizzazione del lavoro, l'affissione risulta obbligatoria in quanto il lavoratore/trice sono tenuti al rispetto del contratto e devono adeguare il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta.

**Dott. Antonio Ferrante**  
Tributarista – Consulente Fiscale

**Rag. Cinzia Barbiero**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore contabile

**Dott.ssa Chiara De Rossi**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore Contabile - Revisore Coop.



**Dott. Luca Scalabrin**  
Consulente del lavoro  
CTU Tribunale di Venezia

**Rag. Alfonso Chiaravalle**  
Consulente del Lavoro

**Avv. Paolo Patelmo**  
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità  
Finanza d'Impresa**

In altre parole, la pubblica **affissione del codice disciplinare non è necessaria per sanzionare condotte del lavoratore in violazione di norme di legge** o norme di "minimo etico", cioè comunemente repute condannabili dal senso comune. Il licenziamento disciplinare per giustificato motivo oggettivo in questo caso quindi è legittimo. L'affissione è da ritenersi **necessaria invece per elencare gli obblighi per i lavoratori che derivino da specifiche prassi operative aziendali** o locali che potrebbero non essere note ai lavoratori.

Pertanto, quando la condotta contestata si configura quale violazione di "puntuali regole comportamentali negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione si presenta necessaria.

Si consiglia vivamente, a tutte le aziende, di porre attenzione a tale importante adempimento in relazione ai procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti. Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti, forma di pubblicità ritenuta tassativa e non sostituibile con altre (Cass. 23 marzo 2010, n. 6976).

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito [www.soges.ve.it](http://www.soges.ve.it) nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio.

A disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, si porgono cordiali saluti

Soges Studi Professionali