



# Con~Testo

IL PRIMO

**SOFTWARE HR**

PER LA GESTIONE

DELLA FASE DISCIPLINARE

## IL POTERE DISCIPLINARE

### Funzione

Il potere disciplinare rappresenta lo strumento datoriale di reazione all'inosservanza degli obblighi di fedeltà, obbedienza e diligenza incombenti sul dipendente.

### Fondamento

L'esercizio di tale potere è regolato dagli **artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.** ed è inoltre proceduralizzato dall'**art. 7 Stat. Lav.**

Il datore di lavoro dispone così di una supremazia gerarchica che gli consente di reagire agli inadempimenti in maniera più mirata ed anche costruttiva (i.e. biasimo orale/scritto, multa, sospensione, licenziamento) rispetto ai rimedi altrimenti concessi dal diritto comune per le altre

tipologie contrattuali (i.e. risoluzione del contratto e/o azione risarcitoria).

L'esercizio del potere disciplinare non è incompatibile con l'avvio di una azione risarcitoria da parte del datore di lavoro. All'esigenza organizzativa cui risponde la sanzione disciplinare può infatti affiancarsi l'esigenza di ristoro del danno patito.



## DILIGENZA ED OBEDIENZA (ART. 2104 C.C.)

Sono i parametri di valutazione della prestazione lavorativa e possono variare secondo la particolare qualità dell'attività dovuta, anche in funzione delle mansioni e delle competenze necessarie ad assicurare una gestione professionalmente corretta.

### **Diligenza**

E' il criterio di valutazione dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, ivi inclusi i comportamenti accessori necessari a far sì che il datore di lavoro ottenga una prestazione a lui utile.

### **Obbedienza**

Identifica la soggezione giuridica del lavoratore al potere datoriale. Si riferisce alle prescrizioni ed agli ordini concernenti l'organizzazione, la produzione, la disciplina e la vita di relazione all'interno dell'azienda.

#### *Attenzione*

Non è soltanto sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa che il dipendente è tenuto ad osservare i predetti obblighi. Tutte le condotte che possano arrecare danno all'azienda e alla credibilità o immagine del datore di lavoro sono validamente contestabili ai fini disciplinari anche se commesse al di fuori dell'ambito e dell'orario lavorativo.

Il procedimento disciplinare: contestazioni e sanzioni - Guida tascabile

## FEDELTÀ E RISERVATEZZA

Si tratta di due doveri di natura negativa:

- a. il divieto di concorrenza;
- b. l'obbligo di riservatezza.

### **Fedeltà e non concorrenza**

Si tratta dell'impegno del dipendente a porsi in una posizione di condivisione e non di conflitto rispetto all'azienda, impedendo lo sfruttamento di conoscenze tecniche e/o commerciali acquisite per effetto del rapporto di lavoro stesso.



#### *Attenzione*

Il Know How imprenditoriale è tutelato anche penalmente. L'art. 623 c.p. infatti stabilisce che colui che rivela o impiega a proprio o altrui profitto segreti commerciali e notizie destinate a rimanere segrete è punito con la reclusione fino a 2 anni. Ciò significa che il dipendente che si renda responsabile di tale illecito potrà essere reso oggetto di (1) procedimento disciplinare, (2) azione risarcitoria e (3) denuncia/querela del datore di lavoro.

## ART. 7 STATUTO DEI LAVORATORI

Le norme disciplinari relative alle infrazioni contestabili ed alle sanzioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

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.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 [Ndr: *la normativa sui licenziamenti individuali*], non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della

retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

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.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e 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

## Il procedimento disciplinare: contestazioni e sanzioni - Guida tascabile

lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.



ConTesto

SOLUZIONI

PER LA GESTIONE

DELLA FASE DISCIPLINARE



## IL CODICE DISCIPLINARE

Si tratta dell'insieme di regole di condotta che il dipendente è tenuto ad osservare nello svolgimento della propria prestazione.

I contenuti possono essere predisposti dalla contrattazione collettiva nazionale (**CCNL**), dalla contrattazione di secondo livello (**Accordi Aziendali**) oppure anche unilateralmente dal solo datore di lavoro (**Regolamento di impresa**).

La pubblicità del codice disciplinare sancisce il principio fondamentale per il quale chi è contestato per un'infrazione doveva essere nella condizione di conoscere la norma di divieto e la relativa sanzione. Da qui l'obbligo di affissione.

### Suggerimento Pratico:

*nell'ottica di rendere più solida la pubblicazione del codice disciplinare/regolamento aziendale è opportuno:*

- *predisporre apposite bacheche che impediscano la rimozione del codice;*
- *affiggerlo presso gli ingressi di ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio e cantiere;*
- *aggiornare tempestivamente il regolamento ogni qualvolta siano apportate delle modifiche;*
- *documentare periodicamente, ad esempio con foto recanti la data, la effettiva affissione del codice in luogo accessibile alla forza lavoro.*

### Attenzione

La pubblicazione del codice disciplinare su intranet o bacheche elettroniche potrebbe non essere sufficiente. Meglio avvalersi comunque di un supporto cartaceo.



# LA PROCEDURA

## Funzione

Il procedimento disciplinare è finalizzato a garantire al lavoratore il diritto di difesa e così pure la trasparenza della iniziativa disciplinare intrapresa dalla parte datoriale.

## Fondamento

L'art. 7 Stat. Lav. regola l'esercizio del potere disciplinare, imponendo, oltre la affissione del codice disciplinare, la preventiva contestazione dell'addebito, l'attesa del decorso del termine per le giustificazioni e l'irrogazione di specifici e limitati provvedimenti.



## LA FASE ISTRUTTORIA

Sono ammesse, ed in alcuni casi sono anche opportune indagini preliminari, volte ad accertare ed approfondire le dinamiche dei fatti illeciti.

E' così consentito convocare l'autore dell'illecito per raccogliere una sua preventiva versione dei fatti. E' altresì possibile conoscere, ed eventualmente verbalizzare, quanto riferito dai superiori gerarchici e/o colleghi. Sono inoltre utilizzabili – ai soli fini di tutela e vigilanza del patrimonio aziendale – gli accertamenti raccolti da guardie giurate o investigatori privati.

Le risultanze raccolte dai dispositivi di controllo a distanza (art. 4 Stat. Lav.) possono adoperarsi entro il perimetro di utilizzo delimitato dai relativi accordi di installazione.



## LA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

**AUTORE:** La contestazione dell'addebito può essere sollevata dal superiore gerarchico del lavoratore che, in tale veste, rappresenta, senza bisogno di alcuna delega scritta, il datore di lavoro.

**CONTENUTO:** L'art. 7 Stat. Lav. prevede espressamente la **forma scritta** della contestazione dell'addebito. Quindi, l'eventuale inosservanza di tale disposizione invalida integralmente l'intera procedura.

**REQUISITI:** Specificità; Immediatezza; Immutabilità.

### La specificità

Le condotte illecite ascritte al dipendente debbono essere *"adeguatamente definite nelle loro modalità essenziali"* (Cass. 19103/2017).

**WHO WHAT WHEN WHERE:** Sono i quattro quesiti ai quali ogni contestazione disciplinare deve rispondere nell'ottica di corrispondere al requisito di specificità.

In tal modo, deve essere indicato nome e cognome degli attori coinvolti, debbono essere precisati date, ore e luoghi degli accadimenti, devono essere descritti i fatti illeciti nella loro concretezza materiale e spaziale, menzionando i riferimenti identificativi (es. codici, numeri matricola etc.).

### Suggerimento Pratico:

*qualora siano ascritte condotte omissive è opportuno dettagliare la sequenza di attività che dovevano essere adempiute dal dipendente e non sono state poste in essere.*

Il procedimento disciplinare: contestazioni e sanzioni - Guida tascabile

## La immediatezza

Il dipendente contestato deve essere nella condizione di potersi difendere riguardo a fatti e circostanze di cui possa avere memoria.

Allo stesso tempo, la ratio della norma è impedire al datore di lavoro di strumentalizzare accadimenti risalenti nel tempo.

*“Per la valutazione della tempestività assume rilevanza il lasso temporale decorrente dall'avvenuta conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro e non dall'astratta conoscibilità degli stessi” (Cass. 7424/2018).*

### Attenzione

Differente dalla immediatezza della comunicazione della contestazione è il computo dei termini previsti per la chiusura della procedura e quindi per la irrogazione della sanzione disciplinare. Detti termini sono fissati dai CCNL (vd. Tabella).

## La immutabilità

Nel corso del procedimento disciplinare, il datore di lavoro non può mutare o integrare i fatti oppure le circostanze contestate al lavoratore e su cui il medesimo è chiamato a rendere le proprie giustificazioni.

Di conseguenza, non è consentito riportare nell'ambito della lettera di irrogazione della sanzione fatti ulteriori rispetto a quelli precedentemente contestati.

Invece, *“il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare, dato che in tal caso non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto”* (Cass. 13023/2019).



## LA SOSPENSIONE CAUTELARE

Prevista per i casi di infrazioni gravi, la sospensione cautelare dal servizio è consentita laddove la presenza del dipendente in azienda possa essere controproducente nelle more del procedimento disciplinare.

La sospensione può essere scelta **discrezionalmente** dal datore di lavoro, il cui potere direttivo include anche la facoltà di rinunciare alla prestazione lavorativa, fermo il pagamento della retribuzione.

La durata della stessa non può protrarsi oltre la conclusione del procedimento disciplinare (irrogazione della sanzione) e, ove stabiliti, oltre i termini indicati dai CCNL.

### Attenzione

Trattandosi di una scelta unilateralmente datoriale, salvo eccezioni, resta fermo il diritto del lavoratore al trattamento economico.

CCNL	Sospensione Cautelare
TURISMO – PUBBLICI ESERCIZI	Casi di maggiore gravità.
CHIMICA – AZIENDE INDUSTRIALI	Casi di gravità tale da portare al licenziamento.
ELETTRICITA'	Nel caso in cui l'entità della mancanza sia accertabile immediatamente.
CREDITO	Comunicazione per iscritto e durata non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore allontanato dai servizi ha comunque diritto al trattamento economico.
EDILIZIA	Nei casi di gravità tale da portare al licenziamento per giusta causa e per un periodo non superiore a 10 giorni.
LEGNO – ARREDAMENTO	Durata massima 6 giorni
METALMECCANICA – INDUSTRIA	Nei casi di gravità tale da portare al licenziamento per giusta causa e per un periodo non superiore a 6 giorni.
SERVIZI ASSISTENZIALI – UNEBA	Durata massima 6 giorni.
FACILITY MANAGEMENT	Durata massima 15 giorni.
LAVANDERIE – INDUSTRIA	Durata massima 5 giorni.
TELECOMUNICAZIONI	Durata massima 15 giorni.
CALZATURE – INDUSTRIA	Durata massima 6 giorni.
TESSILE – INDUSTRIA	Durata massima 5 giorni.

## LE GIUSTIFICAZIONI

### Il modo, i tempi e la forma

Il lavoratore può comunicare le proprie giustificazioni in forma scritta oppure orale, entro 5 giorni oppure entro l'eventuale maggior termine stabilito dal CCNL. L'omessa resa delle giustificazioni non comporta alcuna ammissione dell'illecito contestato e non preclude al lavoratore la facoltà di impugnare la conseguente sanzione disciplinare.

### La audizione orale

I 5 giorni di legge (o la maggiore durata prevista da alcuni CCNL) segna anche il termine entro il quale il dipendente può chiedere la audizione orale. Detta richiesta deve essere espressa ed inequivocabile. In caso di tale richiesta, la sanzione disciplinare irrogata prima di aver sentito il dipendente è affetta da nullità.

Il lavoratore può essere affiancato esclusivamente da un rappresentante sindacale. Possono essere rifiutate

dal datore altre figure professionali (es. avvocati, consulenti etc.).

La scelta del luogo e dell'orario per l'audizione orale è rimessa al datore di lavoro.

La disdetta dell'incontro deve essere comunicata preventivamente e se richiesto dalla parte datoriale deve essere supportata da comprovate ragioni di impedimento. Disdette pretestuose e dilatorie consentono al datore di lavoro di proseguire il procedimento disciplinare.

#### **Suggerimento Pratico:**

*sebbene la comunicazione delle giustificazioni consenta l'irrogazione della sanzione, è preferibile attendere comunque il decorso del termine di legge oppure di contratto. Il lavoratore infatti entro detto termine può integrare le giustificazioni e può chiedere anche l'audizione orale.*



## LA IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

### La forma e i tempi

L'art. 7 Stat. Lav. non prescrive le modalità di irrogazione della sanzione disciplinare (forma scritta oppure orale).

#### Attenzione

L'art. 2 L. 604/1966 prevede però che il licenziamento – quindi anche quello disciplinare – deve essere comunicato per iscritto.

Le sanzioni sono tipizzate dall'art. 7 Stat. Lav. e non possono alterare in maniera permanente la posizione del lavoratore.

Non sono ammesse quindi sanzioni modificative, come ad esempio la perdita di qualifica o di mansioni. E' consentito però – nei casi ammessi dai CCNL – il trasferimento disciplinare.

La irrogazione della sanzione deve avvenire tempestivamente e comunque **entro i termini previsti dai CCNL**, pena la invalidità dell'intera procedura disciplinare.



## I termini del procedimento

CCNL	Termini per giustificazione	Termine per irrogazione sanzione disciplinare
TURISMO - PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO	5 giorni	10 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni
TURISMO - CONFINDUSTRIA	5 giorni	10 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni
TURISMO - CONFCOMMERCIO	5 giorni	10 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni
CHIMICA - AZ. INDUSTRIALI	8 giorni	8 giorni dalla scadenza del termine dei primi 8 giorni (non oltre 16 giorni)
CHIMICA - GOMMA E PLASTICA	5 giorni	10 giorni dalla presentazione delle giustificazioni
ENERGIA - PETROLIO	10 giorni	10 giorni dalle giustificazioni del lavoratore
ELETTRICITA'	5 giorni	7 giorni
CERAMICHE - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	30 giorni
CARTA - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	30 giorni
ALIMENTARI - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	30 giorni dalle giustificazioni
GIORNALISTI	5 giorni	7 giorni
POLIGRAFICI	5 giorni	7 giorni
CREDITO	5 giorni	7 giorni

## I termini del procedimento

CCNL	Termini per giustificazione	Termine per irrogazione sanzione disciplinare
ASSICURAZIONI - PERSONALE AMMINISTRATIVO	15 giorni	15 giorni
EDILIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	7 giorni
CEMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	7 giorni
LEGNO E ARREDAMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	7 giorni
METALMECCANICA - AZ. INDUSTRIALI	5 giorni	6 giorni dalla scadenza dei 5 giorni
SANITA' - COOPERATIVE SOCIALI	5 giorni	10 giorni
RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI - AIOP	5 giorni	30 giorni
SERVIZI ASSISTENZIALI - UNEBA	5 giorni	30 giorni
AUTOSTRADE E STRADE - ANAS	5 giorni	7 giorni
AUTOSTRADE E TRAFORI - CONCESSIONARI	5 giorni	60 giorni
FACILITY MANAGEMENT	10 giorni	20 giorni
LAVANDERIE - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	10 giorni

## I termini del procedimento

CCNL	Termini per giustificazione	Termine per irrogazione sanzione disciplinare
SERVIZI DI PULIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	15 giorni
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	5 giorni	5 giorni
STUDI PROFESSIONALI	5 giorni	5 giorni
TELECOMUNICAZIONI - SERVIZI DI TELEFONIA	5 giorni	10 giorni
VIGILANZA PRIVATA	5 giorni	5 giorni
TERZIARIO - CONFCOMMERCIO	5 giorni	15 giorni
CALZATURE - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	10 giorni
OCCHIALI - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	7 giorni
PELLI E CUIOIO - AZIENDE INDUSTRIALI	5 giorni	10 giorni
TESSILI E AFFINI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA	5 giorni	5 giorni
TERZIARIO - CONFCOMMERCIO	5 giorni	15 giorni
AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA	10 giorni	20 giorni
POSTE	5 giorni	30 giorni

## LE SANZIONI CONSERVATIVE: MULTA E SOSPENSIONE

### Multa e sospensione

I provvedimenti tipizzati dall'art. 7 sono, oltre al rimprovero verbale, la multa e la sospensione. Il limite massimo previsto per la **multa** è di 4 ore della retribuzione di base, il limite della **sospensione** è di 10 giorni.

I contratti collettivi possono prevedere limiti massimi inferiori rispetto alle predette sanzioni conservative (vd. Tabella).



## Sanzioni conservative

CCNL	Limite della multa oraria	Limite della sospensione
TURISMO - PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO	3 ore	5 giorni
TURISMO - CONFINDUSTRIA	3 ore	5 giorni
TURISMO - CONFCOMMERCIO	3 ore	5 giorni
CHIMICA - AZ. INDUSTRIALI	4 ore	8 giorni
CHIMICA - GOMMA E PLASTICA	3 ore	3 giorni
ENERGIA - PETROLIO	4 ore	10 giorni
ELETTRICITA'	4 ore	10 giorni
CERAMICHE - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	3 giorni
CARTA - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	3 giorni
ALIMENTARI - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	3 giorni
GIORNALISTI	4 ore	5 giorni
POLIGRAFICI	3 ore	3 giorni
CREDITO	4 ore	10 giorni
ASSICURAZIONI - PERSONALE AMMINISTRATIVO	4 ore	10 giorni
EDILIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	3 giorni

## Sanzioni conservative

CCNL	Limite della multa oraria	Limite della sospensione
CEMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	3 giorni
LEGNO E ARREDAMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI	3 ore	5 giorni
METALMECCANICA - AZ. INDUSTRIALI	4 ore	10 giorni
SANITA' - COOPERATIVE SOCIALI	4 ore	4 giorni
RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI - AIOP	4 ore	10 giorni
SERVIZI ASSISTENZIALI - UNEBA	3 ore	10 giorni
AUTOSTRAD E STRADE - ANAS	4 ore	5 giorni
AUTOSTRAD E TRAFORI - CONCESSIONARI	4 ore	10 giorni
FACILITY MANAGEMENT	4 ore	10 giorni
LAVANDERIE - AZIENDE INDUSTRIALI	4 ore	10 giorni
SERVIZI DI PULIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI	4 ore	10 giorni
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	4 ore	5 giorni
STUDI PROFESSIONALI	4 ore	10 giorni
TELECOMUNICAZIONI - SERVIZI DI TELEFONIA	3 ore	3 giorni
VIGILANZA PRIVATA	4 ore	6 giorni
TERZIARIO - CONFCOMMERCIO	4 ore	10 giorni
CALZATURE - AZIENDE INDUSTRIALI	2 ore	3 giorni

## Sanzioni conservative

CCNL	Limite della multa oraria	Limite della sospensione
OCCHIALI - AZIENDE INDUSTRIALI	2 ore	3 giorni
PELLI E CUIOIO - AZIENDE INDUSTRIALI	2 ore	3 giorni
TESSILI E AFFINI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA	4 ore	10 giorni
TERZIARIO - CONFCOMMERCIO	4 ore	10 giorni
AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA	3 ore	10 giorni
POSTE	4 ore	10 giorni
ATTIVITA' FERROVIARIE	4 ore	10 giorni



## IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

E' il provvedimento datoriale di reazione ad un inadempimento (doloso o colposo) commesso dal dipendente tale da configurare una Giusta Causa oppure un Giustificato Motivo Soggettivo di recesso.

### **Giustificato motivo soggettivo**

Si tratta del licenziamento con preavviso irrogato a seguito di comportamenti disciplinarmente rilevanti, ma non di gravità tale da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso.

Vengono fatte rientrare nell'ambito del giustificato motivo soggettivo anche le figure dello scarso rendimento e/o del comportamento negligente del dipendente.

Trattandosi comunque di valutazioni sul comportamento del dipendente, anche nelle ipotesi di "scarso rendimento", costituisce condizione di legittimità del recesso la preventiva contestazione degli addebiti con diritto del dipendente a svolgere adeguatamente le proprie difese.



## IL LICENZIAMENTO: GIUSTA CAUSA

Vale a dire il recesso con effetto immediato, dovuto ad una gravissima lesione del vincolo fiduciario che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro che quindi viene interrotto senza il periodo di preavviso.

Ai fini della valutazione della gravità della condotta occorre considerare, oltre all'**illecito in sé**, anche il **ruolo ricoperto** dal dipendente. Tanto più è qualificata (fiduciaria) la posizione ricoperta, tanto più il datore è legittimato ad esigere condotte irreprensibili.

Anche l'intenzionalità (i.e. **dolo**) attraverso cui è posta in essere la condotta illecita può essere una componente di valutazione della gravità dell'inadempimento.

In tal modo: *"il venir meno del rapporto fiduciario va valutato con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla **natura** e alla **qualità** del singolo rapporto, alla **posizione** delle parti, al **grado di affidabilità** richiesto dalle mansioni, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia l'**intensità dell'elemento intenzionale** o di quello colposo"* (Cass. 16283/2011).



L'esiguo ammontare del danno patrimoniale concretamente patito dalla azienda non dovrebbe essere determinante ai fini della legittimità della sanzione espulsiva. Così, ad esempio, un furto oppure una appropriazione indebita è idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto tale, indipendentemente dal valore del bene sottratto (Cass. 24014/2017).

#### Attenzione

Si segnalano tuttavia precedenti in cui la giurisprudenza ha ritenuto che un pregiudizio patrimoniale modesto possa attenuare la gravità dell'illecito. In tal modo, è stato dichiarato **illegittimo** il licenziamento di un cassiere di supermercato colto in flagrante ad appropriarsi di 5 Euro prelevati dalla cassa (Cass. 17739/2011).

#### Suggerimento Pratico:

*allorché situazioni illecite gravi (es. furto) sono contraddistinte da un esiguo pregiudizio patrimoniale, è opportuno porre concretamente in risalto il dolo e la slealtà della condotta, dettagliando i comportamenti **subdoli** ed **ingannevoli** tali da escludere categoricamente ogni ipotetica colpa od errore.*

## TABELLA COMPARATIVA

### **Autotrasporto merci e logistica**

#### **licenziamento motivo soggettivo**

simula malattia o attua sotterfugi per sottrarsi al lavoro

è in stato di ubriachezza

se conducente, omette rapporto su incidenti o non raccoglie, ove possibile, testimonianze a difesa

persiste in mancanze sanzionabili

fuma nel deposito di merci infiammabili

se autista, non inserisce foglio di registrazione e/o carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo

danneggia per incuria materiale trasportato, o in consegna, veicolo o terzi, o non avverte dei danni

non usa correttamente tachigrafo e dispositivi di sicurezza

per due volte non comunica correttamente assenza per infortunio/malattia e/o prognosi

esegue il lavoro con provata negligenza

commette atti pregiudizievoli alla sicurezza dell'azienda

#### **licenziamento giusta causa**

simula malattia o attua sotterfugi per sottrarsi al lavoro

è in stato di ubriachezza

se conducente, omette rapporto su incidenti o non raccoglie, ove possibile, testimonianze a difesa

persiste in mancanze sanzionabili

fuma nel deposito di merci infiammabili

se autista, non inserisce foglio di registrazione e/o carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo

danneggia per incuria materiale trasportato, o in consegna, veicolo o terzi, o non avverte dei danni

non usa correttamente tachigrafo e dispositivi di sicurezza

per due volte non comunica correttamente assenza per infortunio/malattia e/o prognosi

esegue il lavoro con provata negligenza

commette atti pregiudizievoli alla sicurezza dell'azienda

## Autotrasporto merci e logistica

### licenziamento motivo soggettivo

simula malattia o attua sotterfugi per sottrarsi al lavoro

è in stato di ubriachezza

se conducente, omette rapporto su incidenti o non raccoglie, ove possibile, testimonianze a difesa

persiste in mancanze sanzionabili

fuma nel deposito di merci infiammabili

se autista, non inserisce foglio di registrazione e/o carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo

danneggia per incuria materiale trasportato, o in consegna, veicolo o terzi, o non avverte dei danni

non usa correttamente tachigrafo e dispositivi di sicurezza

per due volte non comunica correttamente assenza per infortunio/malattia e/o prognosi

esegue il lavoro con provata negligenza

commette atti pregiudizievoli alla sicurezza dell'azienda

### licenziamento giusta causa

simula malattia o attua sotterfugi per sottrarsi al lavoro

è in stato di ubriachezza

se conducente, omette rapporto su incidenti o non raccoglie, ove possibile, testimonianze a difesa

persiste in mancanze sanzionabili

fuma nel deposito di merci infiammabili

se autista, non inserisce foglio di registrazione e/o carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo

danneggia per incuria materiale trasportato, o in consegna, veicolo o terzi, o non avverte dei danni

non usa correttamente tachigrafo e dispositivi di sicurezza

per due volte non comunica correttamente assenza per infortunio/malattia e/o prognosi

esegue il lavoro con provata negligenza

commette atti pregiudizievoli alla sicurezza dell'azienda

## LA TIPIZZAZIONE DEI CCNL

Art. 30 L. 183/2010: *“nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (...)”*.

Il giudice non è tuttavia vincolato alle tipizzazioni dei CCNL, così *“l’elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa”* (Cass. 5372/2004).

La valutazione della giusta causa deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione anche quando si riscontri la astratta corrispondenza con una fattispecie tipizzata dal CCNL (Cass. 5280/2013).

Al contrario, laddove il comportamento addebitato al dipendente corrisponda ad una fattispecie tipizzata per la quale la contrattazione collettiva prevede una sanzione disciplinare più mite, l’adozione di un diverso (e più grave) provvedimento disciplinare potrà essere resa oggetto di impugnazione.



edotto

Via Santocchia, 90  
06034 Foligno (PG)  
Tel. 0742 320759  
Sito web: [www.edotto.com](http://www.edotto.com)

Realizzato con il contributo di:

LAWING

Piazza San Marco 1  
20121, Milano (Italy)  
Tel. 02.47760172  
Sito web: [www.lawing.eu](http://www.lawing.eu)