

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

**I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
E
L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
*I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
PER GIUSTA CAUSA
E
PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO***

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Mercoledì 22 marzo 2023

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona



DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Il rapporto di lavoro subordinato risulta contraddistinto dall'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore, ovvero dall'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, con conseguente inserimento sistematico nell'organizzazione dell'impresa.

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

Art. 2094 c.c.

Prestatore di lavoro subordinato

“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’ambito dell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

L’elemento qualificante del rapporto è la subordinazione intesa quale assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro.

OBBLIGHI DI DILIGENZA E FEDELTA'

Art. 2104 c.c.

Diligenza del prestatore di lavoro

“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

Art. 2105 c.c.
Obbligo di fedeltà

“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne' divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

Art. 2106 c.c.
Sanzioni disciplinari

“L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative”.

IL POTERE DISCIPLINARE

Il **potere disciplinare** è riconosciuto al datore di lavoro dall'**art. 2106 c.c.**, secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza e di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (rispettivamente ex artt. 2104 e 2105 c.c.) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Tale potere, pertanto, è legittimamente esercitato solo se volto a sanzionare la violazione di un obbligo del lavoratore derivante dal contratto di lavoro. E' inoltre necessario che l'irrogazione della sanzione avvenga nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

IL POTERE DISCIPLINARE PUO' ESSERE ESERCITATO

**dal datore di lavoro
personalmente;**

**da persona munita di
rappresentanza in senso tecnico
(nel caso di persone giuridiche il
potere disciplinare è esercitato
dal rappresentante legale delle
stesse);**

**da chiunque altro sia
titolare del potere
disciplinare secondo
l'organizzazione aziendale.**

IL CODICE DISCIPLINARE

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere, ex art. 7, c. 1°, L. 300/1970, di portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse (c.d. codice disciplinare).

Il codice disciplinare si qualifica come regolamento disciplinare interno quando viene redatto dal datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di integrare le disposizioni legislative in materia e la normativa collettiva, specificandone e graduandone le previsioni in relazione alle concrete esigenze aziendali.

I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Tra i poteri connessi alla posizione datoriale, oltre al potere di direzione e controllo, vi è il potere disciplinare.

Tale potere indica nello specifico, la facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai propri obblighi contrattuali.

Tale potere tuttavia incontra i limiti costituiti dal rispetto dei diritti del lavoratore così come sanciti dall'art. 2106 c.c. e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le sanzioni che possono essere erogate sono, in ordine di gravità:

- ❑ richiamo verbale;
- ❑ ammonizione scritta;
- ❑ multa;
- ❑ sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione;
- ❑ licenziamento disciplinare
- *trasferimento disciplinare (cd. «Incompatibilità ambientale») – così come previsto da alcuni CCNL -*

In caso di particolare gravità dei fatti contestati, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare (non disciplinare) del lavoratore interessato.

I PRINCIPI

I provvedimenti disciplinari debbono rispettare i principi generali della:

PROPORZIONALITA'



GRADUALITA'



EQUITA'

Il mancato rispetto di queste condizioni di legittimità potrebbe produrre gli estremi di quel fenomeno aziendale oggi comunemente definito mobbing (atti vessatori messi in atto nei confronti del lavoratore).

LA CONTESTAZIONE DI ADDEBITO

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore (ad eccezione del rimprovero verbale) senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto.

La contestazione dell'addebito deve soddisfare i requisiti della:

SPECIFICITA'

IMMEDIATEZZA

TEMPESTIVITA'

IL DIRITTO DI DIFESA DEL LAVORATORE

Entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione (ovvero nel maggior termine previsto dalla Contrattazione Collettiva) il lavoratore può presentare a sua difesa **giustificazioni scritte** e/o chiedere di essere sentito oralmente (nell'espone le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato).

Entro tale termine, il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forma sia mediante giustificazioni scritte, sia, previa espressa richiesta, attraverso l'audizione orale.

Per la validità della contestazione di addebito e della eventuale successiva erogazione della sanzione disciplinare, vanno tenuti in considerazione anche i termini “perentori” previsti dalla contrattazione collettiva.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

L'art. 7 della L. 300/1970 prevede un termine iniziale tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione, ma non prevede un termine finale decorso il quale la sanzione non può più essere irrogata.

Tale termine tuttavia può essere legittimamente previsto dai contratti collettivi, e ad esso, generalmente, viene riconosciuta natura perentoria, da cui il mancato rispetto comporta l'illegittimità della sanzione.

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

Il datore di lavoro, nell'individuare la sanzione da applicare, deve attenersi al criterio della proporzionalità tra l'infrazione contestata e la sanzione inflitta.

Laddove il codice disciplinare preveda per il medesimo fatto più sanzioni, ovvero laddove il lavoratore abbia con un'unica azione posto in essere più violazioni del codice disciplinare, deve essere applicato il principio secondo cui le sanzioni disciplinari non possono essere applicate cumulativamente, dovendosi, in caso di concorso, applicare quella più grave.

Una fattispecie particolare

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO
(art. 2094 c.c. e 2104 c.c.)
E
L'ATTRIBUZIONE DELLE MANSIONI
(art.2103 c.c.)

Dispositivo dell'Art. 2103 c.c.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

...segue

...segue

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

**LA RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO:
IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE:**

- **per Giusta Causa**
- **per Giustificato Motivo Soggettivo**

LE IPOTESI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le ipotesi di risoluzione contrattuale sono molteplici, ognuna regolata da disposizioni specifiche.

La risoluzione contrattuale può essere ricondotta:

```
graph TD; A[La risoluzione contrattuale può essere ricondotta:] --> B[All'iniziativa del datore di lavoro]; A --> C[All'iniziativa del lavoratore]; A --> D[A cause estranee alla volontà delle parti];
```

All'iniziativa del datore di lavoro

All'iniziativa del lavoratore

A cause estranee alla volontà delle parti

Si individuano, dunque, diverse ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, quali:

- le dimissioni del lavoratore
- la libera recedibilità
- il licenziamento del lavoratore
- la risoluzione consensuale
- altre cause (impossibilità sopravvenuta ad eseguire la prestazione lavorativa, superamento del periodo di comporto, raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, morte del lavoratore ecc..).

PRINCIPI GENERALI

Gli artt. 2118 e 2119 c.c. disciplinano il recesso del rapporto di lavoro (superato il periodo di prova).

Art. 2118 c.c.

(Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro”.

IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera re cedibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, **due tipologie** di **licenziamenti individuali**:



GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO: DEFINIZIONI

Per **giusta causa** si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per **giustificato motivo** si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3 Legge n. 604/1966).

GIUSTA CAUSA

(Art.2119 c.c.)

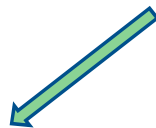
Gli estremi di un licenziamento per giusta causa si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

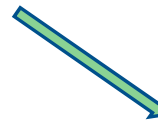
GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è riscontrabile qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:



SOGGETTIVO



OGGETTIVO

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il **giustificato motivo soggettivo** riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (la dimostrazione del quale grava sul datore di lavoro), non così grave, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso al lavoratore (salvo diversa previsione del CCNL).

Nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la tolleranza dell'inadempimento è indice della compatibilità di questo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, secondo la stessa valutazione del datore di lavoro.

IPOSTESI

A titolo meramente esemplificativo, **possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento:**

- grave negligenza nello svolgimento dei compiti affidati
- abbandono del posto di lavoro, o ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa;
- produzione, per disattenzione, di danni anche lievi alle macchine o ai materiali in lavorazione;
- utilizzo improprio di locali ed attrezzature aziendali.
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare (...) in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione (...)

Il licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo), indipendentemente o no dall'obbligo di preavviso, assume la configurazione di grave provvedimento che può essere, pertanto, comminato solamente a seguito della applicazione delle procedure disciplinari.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Motivazioni

L'inadempimento del lavoratore deve comunque essere considerato nell'ottica del contratto e non solo in quella più ristretta dell'obbligazione; pertanto l'inadempimento notevole va correlato ad altri elementi, anche facendo riferimento all'economia dell'intera compagnia sociale e non soltanto del singolo rapporto di lavoro.

Motivazioni

Le tipizzazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro hanno valenza meramente esemplificativa; la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire però uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto le clausole generali della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo.

(Suprema Corte, orientamento consolidato)

Motivazioni

Quando vengono contestati al lavoratore diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice non deve esaminarli autonomamente, ma deve valutare complessivamente la loro incidenza sul rapporto di lavoro.

(Suprema Corte, orientamento consolidato)

La **possibilità di recedere** dal contratto **per inadempimento del lavoratore** risponde all'interesse del datore di lavoro a disporre di un **deterrente** contro il comportamento irregolare di tutti i dipendenti.

Si tratta dell'interesse dell'imprenditore creditore a reagire per prevenire in futuro il ripetersi dell'inadempimento, anche se l'inadempimento attuale non ha prodotto alcun danno o molto lievi danni.

LA RICEZIONE DELLA COMUNICAZIONE

Il rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera non esclude che la comunicazione debba ritenersi avvenuta e produca i suoi effetti. Ciò in quanto il rapporto di lavoro subordinato è configurabile in linea di massima con un obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro.

E' stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato tramite WhatsApp o come allagato ad un messaggio di posta elettronica, il cui ricevimento non era stato espressamente contestato.

Una fattispecie particolare

**L'INIDONEITA' SOPRAVVENUTA
DEL DIPENDENTE
ALLA MANSIONE (PRESTAZIONE)**

L'INIDONEITA' SOPRAVVENUTA DEL DIPENDENTE ALLA MANSIONE

Con il termine mansioni ci riferiamo al complesso di attività o compiti affidati al lavoratore al momento dell'assunzione (o in un momento successivo) che richiedono per essere svolte la sua idoneità fisica e professionale.

L'inidoneità del dipendente a svolgere le mansioni determina un'impossibilità della prestazione lavorativa che, in presenza di talune condizioni e indipendentemente dal superamento del periodo di comporto, può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il tema dell' **inidoneità sopravvenuta** del dipendente **allo svolgimento delle mansioni** e le condizioni che possono legittimare in questi casi un licenziamento per giustificato motivo oggettivo hanno costituito oggetto di un lungo dibattito che ha coinvolto sia dottrina che giurisprudenza.

Prima della fine degli anni '90 il lavoratore che, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro fosse divenuto inidoneo alle mansioni assegnate, non poteva vantare alcun diritto o pretesa nei confronti dell'azienda.

Tali casi legittimavano il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art.1464 c.c. (prestazione diventata parzialmente impossibile) senza che sussistesse in capo allo stesso l'onere di dimostrare l'inesistenza di altri posti di lavoro in azienda caratterizzati da mansioni più facilmente adattabili alle condizioni del lavoratore. (cfr. Cass., Sent. n. 3174/1995).

Un **orientamento minoritario** riconduceva invece tali fattispecie al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, condizionato al *rèpechage* del lavoratore.

Con la Sentenza n. 7755 del 7 agosto 1998 le Sezioni Unite della Corte di Cassazione riconoscono che nei casi di sopravvenuta inidoneità del dipendente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, sussiste il c.d. obbligo di *repèchage*, inteso come possibilità di collocare il dipendente presso un altro reparto o di adibirlo ad altre e diverse mansioni, incluse quelle inferiori che il lavoratore si sia detto disponibile a svolgere.

In altre parole prima di poter licenziare un lavoratore in conseguenza di una sopravvenuta inidoneità alle mansioni, il datore di lavoro deve necessariamente sperimentare la sua possibilità di utilizzo in un altro settore aziendale

(il licenziamento individuale, in tal caso, si configura come licenziamento per giustificato motivo oggettivo e non più come licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

La svolta operata dalla Corte di Cassazione con la sua pronuncia e i principi di diritto affermati hanno trovato un punto di arrivo nella **Legge n. 68/1999** (in particolare nei suoi commi 4 e 7 dell'art. 4 e 1) nello stabilire che:

- I datori di lavoro, pubblici e privati, siano tenuti *“a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità”*;
- per tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nei casi in cui si possa adibire gli stessi a mansioni equivalenti o inferiori.

GIURISPRUDENZA

Sentenze della Corte di Cassazione:

- Giustificato motivo soggettivo**
- Giusta Causa**

CORTE DI CASSAZIONE **Ordinanza n. 5614 del 23.02.2023**

Con l'ordinanza ora citata, la Cassazione ha affermato che, i reiterati errori commessi durante lo svolgimento delle proprie mansioni, costituiscono fondato e legittimo motivo di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** (in tal caso esperito nei confronti di un pubblico dipendente) ex. art. 3 L.604/1966 - *Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*

A seguito di impugnazione del licenziamento subito da parte del dipendente, la Corte di Appello rigetta la domanda, ritenendo sussistente la responsabilità disciplinare del pubblico dipendente a causa dell'erronea istruzione di ben 44 pratiche. La cassazione, confermando quanto ora detto, rileva che la ripetizione di una inesatta esecuzione della prestazione lavorativa, specie ove resa da un lavoratore da diverso tempo addetto alla mansione, è capace di pregiudicare la fiducia del datore di lavoro circa l'esatto adempimento di prestazioni future.

Il lavoratore, oltre l'illegittimità del licenziamento, ha appellato l'incongruità logica e giuridica circa la tempestività della contestazione disciplinare, in relazione alla data dell'ultimo inadempimento e la data nella quale lo stesso ne sia venuto a conoscenza. Il lavoratore lamentava dunque il fatto che gli fosse stata contestata la irregolarità di più pratiche rispetto a quelle da lui ritenute "discutibili" (5 in meno rispetto a quelle presentate dal datore di lavoro). Tutto quanto sollevato dalla sola figura datoriale, fu dalla Corte ritenuto valido in quanto, ad assumere rilievo è il momento in cui l'ufficio competente acquisisce la notizia di infrazione avviando di conseguenza il procedimento mediante contestazione. Le tempistiche dalla figura pubblica datoriale hanno dovuto tener conto, anche di ulteriori accertamenti, ecco che ne deriva indubbiamente una maggiore necessità temporale.

La corte ha rigettato il ricorso e condannato la parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità oltre spese generali ed accessorie.

CORTE DI CASSAZIONE

Estratto Sentenza n. 30558/2019

Licenziamento per giusta causa in caso di omessa denuncia delle irregolarità commesse dai colleghi

La Corte di Cassazione ha affermato che risulta licenziabile per giusta causa il dipendente che non denuncia al proprio datore di lavoro le irregolarità commesse dai propri colleghi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Nel caso in esame, si è ritenuto che il comportamento omissivo tenuto dal lavoratore, integrasse la violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà nei confronti del proprio datore di lavoro (ex artt. 2104 e 2105 c.c.).

La Corte, ha precisato dunque che la diligenza non deve essere commisurata solamente alla tipologia dell'attività, alle mansioni e alla qualifica, ma deve intendersi in una prospettiva più ampia che esula dall'attività lavorativa anche nell'interesse dell'impresa e del datore di lavoro, ai fini un corretto funzionamento dell'attività aziendale complessiva. L'obbligo di fedeltà, essendo collegato ai principi generali di correttezza e buona fede, comporta per il lavoratore l'astensione da qualsiasi condotta che, possa risultare in grado di creare situazioni di conflitto con gli interessi dell'impresa ledendo irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

CORTE DI APPELLO DI ANCONA

01/08/2003

In tale sede è stato ritenuto lecito il licenziamento intimato per giusta causa nei confronti del lavoratore che abbia trascorso il tempo destinato al lavoro, e come tale retribuito, a collegarsi per scopi personali alla rete internet ed a consultare documenti, per mezzo della rete telefonica dell'azienda.

Tale comportamento integra irrimediabilmente una grave violazione degli obblighi contrattuali.

TRIBUNALE DI SASSARI
Sentenza del 22 febbraio 2022

Molteplici condotte irregolari sul piano disciplinare, costituiscono autonomamente valido motivo di licenziamento per giusta causa, con onere della prova in capo al lavoratore

Con una recente sentenza di febbraio 2022, il Giudice del Lavoro di Sassari ha confermato il principio della Suprema Corte secondo cui, qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa e siano stati contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi autonomamente considerato, costituisce base idonea per giustificare la sanzione.

Non è dunque il datore di lavoro a dover provare di aver licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate, bensì il lavoratore, a dover provare che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi fossero tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

La sentenza ha inoltre ritenuto soddisfatto il requisito della specificità della contestazione disciplinare, sulla base del fatto che, la contestazione degli addebiti non esige un' articolata esposizione dei fatti che integrano l'illecito, in termini di incidenza sulla fiducia. È sufficiente in tal sede che il dipendente, con la lettura dell'addebito, sia posto in grado di cogliere la portata del fatto che gli viene contestato.

Il Giudice del Lavoro ha pertanto ritenuto che la società datrice abbia diffusamente descritto le condotte addebitate al dipendente con riferimenti a dati storici, temporali e soggettivi precisi, che soddisfano pienamente il requisito di specificità.

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona