

Ranocchi  
software

Carotti.  
& Associati  
consulenza del lavoro

# LE INFRAZIONI DEL LAVORATORE DIPENDENTE E I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

*ALTA FORMAZIONE  
WEBINAR AREA LAVORO  
Senigallia*

*Mercoledì 28 maggio 2025*

*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.

Nella prassi, il datore di lavoro spesso non redige il codice disciplinare, limitandosi piuttosto ad affiggere la parte del CCNL che prevede le sanzioni disciplinari; tale comportamento soddisfa l'obbligo di affissione se ed in quanto le norme del CCNL in materia di sanzioni disciplinari rispondono ai requisiti di contenuto previsti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In presenza di disposizioni contrattuali plurime, il datore di lavoro dovrà provvedere alla formulazione di una sorta di "Testo Unico" in materia disciplinare.

In difetto di valida affissione (ad es. con comunicazione indirizzata ai singoli) il datore di lavoro non può sanzionare disciplinarmente i comportamenti del lavoratore: la sanzione eventualmente erogata è nulla e non può essere rinnovata.

La Corte di Cassazione ha in più occasioni sottolineato che l'obbligo di affissione non si applica alle sanzioni disciplinari espulsive per le quali il potere di recesso dell'imprenditore, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è tipicizzato e previsto direttamente dalla legge, (essendo le norme sui licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, fonti immediate e di diretta applicazione) ovvero quando le infrazioni commesse siano manifestamente contrarie all'etica comune, ossia ai valori generalmente accettati dalla collettività.

# 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).

L'art. 7, comma 4, L. n. 300/1970 vieta comunque:

- l'irrogazione di sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto;
- sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni;
- multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base.

# 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'esporre 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.

Al riguardo, la giurisprudenza ha affermato che:

- nel caso di presentazione di giustificazioni scritte, il lavoratore può chiedere di esporre ulteriormente a voce le proprie ragioni con il conseguente obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale, prima di irrogare la sanzione disciplinare;
- il lavoratore ha l'onere di esercitare il diritto di difesa nella sede presso la quale egli svolge normalmente la sua prestazione;
- il lavoratore può assumere l'atteggiamento difensivo che ritiene più conveniente e può anche modificarlo, sostituendo le primitive giustificazioni con altre tesi.

# INDAGINI PRELIMINARI

Il Datore di Lavoro, venuto a conoscenza dell'infrazione disciplinare commessa dal lavoratore, non può procedere ad indagini preliminari (anche mediante guardie giurate o agenzie di investigazione) prima che venga contestato l'addebito al lavoratore.

- Sul punto occorre tuttavia una precisazione: sono infatti ritenute **legittime brevi indagini preliminari** (prima della regolare contestazione di addebito) volte all'esclusivo fine di consentire al Datore di Lavoro di acquisire gli elementi necessari per assumere la decisione di attivare la procedura, e ciò purché dette indagini preliminari non si trasformino in una anticipata procedura sommaria.

Le indagini possono essere condotte:

- mediante l'**audizione del lavoratore**
- **riservatamente**, se lo richiedono esigenze di accertamento della verità o quando la conoscenza delle stesse da parte del sospettato le può rendere inutili

Le **guardie giurate** possono essere impiegate solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale e non per vigilare sull'attività lavorativa.

Tuttavia, il datore di lavoro può utilizzare come **meri fatti storici** situazioni oggettive, accertate dalle guardie giurate, coinvolgenti un lavoratore fuori dai luoghi di svolgimento delle prestazioni lavorative, senza che si possa ravvisare una violazione di legge o un'offesa alla dignità del lavoratore.

Comunque, l'esigenza del datore di lavoro di verificare condotte illecite mediante indagini sulle attività dei lavoratori non può giustificare un sostanziale annullamento della loro dignità e riservatezza.

# APPLICABILITA' DEL TERMINE DI CINQUE GIORNI

Una questione cruciale, spesso risoltasi in passato con sentenze discordanti in giurisprudenza, riguarda la tassatività e l'inderogabilità del termine quando siano giunte le giustificazioni del lavoratore in un tempo minore, per cui al datore di lavoro sia riconosciuta la facoltà di proseguire nel procedimento disciplinare senza attendere il decorso del termine residuo.

Le Sezioni Unite si sono da ultimo pronunciate affermando che, una volta pervenute le giustificazioni del lavoratore, anche prima della scadenza dei cinque giorni previsti dalla normativa, la prescrizione del termine abbia raggiunto lo scopo di consentire la difesa del lavoratore e possa subito seguire l'intimazione del licenziamento disciplinare (Cass. S.U., n. 6900/2003).

Resta fermo che la tassatività e l'inderogabilità del termine permanga qualora la sua osservanza sia espressamente prevista dal CCNL, come nel caso del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica, del CCNL per i dipendenti dell'industria della gomma e della plastica, o del CCNL per i dipendenti dell'industria chimica (che estende il termine da 5 ad 8 giorni).

Quanto poi ai criteri applicativi ai fini del computo del termine, gli ultimi orientamenti giurisprudenziali accolgono la nozione di termine "libero", ovvero senza computare né il *dies a quo* (giorno della notifica della contestazione) né il *dies ad quem* (giorno della giustificazione). Con specifico riferimento, poi, agli eventuali giorni festivi coincidenti con la scadenza del termine, è orientamento prevalente la proroga al primo giorno non festivo.

# PRECISAZIONI

La giurisprudenza ha inoltre precisato che:

- il provvedimento con il quale viene adottata la sanzione disciplinare deve fondarsi su fatti in ordine ai quali, essendo stati specificati nella lettera di contestazione (immodificabilità degli addebiti disciplinari), il lavoratore abbia potuto difendersi;
- la sanzione, una volta irrogata non può essere modificata o sostituita (immodificabilità della sanzione);
- nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia chiuso senza l'adozione di alcuna sanzione non è consentito al datore di lavoro di "riaprire", in relazione ai medesimi fatti disciplinari, il procedimento stesso.

# TERMINI MASSIMI

L'art. 7 comma 4, L. n. 300/1970 dispone che non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi due anni dalla loro applicazione.

# MODALITA' PER LA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

Secondo consolidata giurisprudenza, deve escludersi che il datore di lavoro sia obbligato a seguire particolari modalità per la consegna al dipendente dell'atto scritto contenente la contestazione dell'addebito. In particolare la Cassazione ha precisato che non può trarsi alcun elemento idoneo:

- né a ritenere che la contestazione dell'addebito debba essere spedita a mezzo raccomandata o che la sua consegna debba comunque essere documentata dalla firma di ricezione del destinatario;
- né a escludere che l'atto scritto contenente la contestazione dell'addebito venga consegnato al lavoratore tramite persona incaricata.

L'avvenuta **consegna dell'addebito** può essere **provata con ogni mezzo**, anche attraverso la testimonianza della persona incaricata di eseguirla.

# LA RICEZIONE DELLA CONTESTAZIONE

Nel caso che il lavoratore si rifiuti di ritirare "a mani proprie" la lettera di contestazione degli addebiti, sempre che ne sia a conoscenza del contenuto, la giurisprudenza prevalente afferma che tale rifiuto non può far ritenere come non ancora avvenuta la contestazione stessa.

In generale, vale la presunzione di conoscenza prevista dall'art. 1335 c.c. per gli atti unilaterali recettizi, a prescindere da un eventuale rifiuto del destinatario di ricevere l'atto.

Ad es., è sufficiente a dimostrare la presunzione di conoscenza, la prova dell'avvenuto avviso al lavoratore della giacenza del plico postale inviato dal datore di lavoro.

Nel caso, infine, che il lavoratore abbia cambiato recapito senza averne dato comunicazione, il datore di lavoro soddisfa l'obbligo di contestazione con la spedizione al recapito conosciuto.

## **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.

Similmente la norma non prevede termini o modalità particolari entro i quali comunicare il provvedimento disciplinare, mentre tali previsioni possono ritrovarsi nella contrattazione collettiva.

In particolare, numerosi CCNL prevedono che il datore di lavoro debba comunicare al lavoratore, entro un dato termine ed a mezzo di lettera raccomandata, la sanzione disciplinare adottata nei suoi confronti.

Al riguardo, la giurisprudenza prevalente ritiene inefficace la sanzione comunicata al lavoratore con lettera raccomandata che, consegnata alle poste entro il termine di decadenza prescritto, sia giunta a destinazione successivamente alla scadenza di detto termine.

## **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.

L'accertamento della gravità delle infrazioni contestate non può comunque arrestarsi al solo oggetto della contestazione, ma inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità di svolgimento del rapporto.

La giurisprudenza ha anche precisato che il licenziamento disciplinare possa considerarsi legittimo solo quando la gravità dell'addebito sia tale da generare gravi ripercussioni sull'elemento fiduciario caratterizzante il rapporto di lavoro.

## RECIDIVA

Ai fini della determinazione della sanzione disciplinare l'art. 7 della L.300/1970 stabilisce che non si può tener conto delle sanzioni disciplinari che sono state inflitte al lavoratore dopo due anni dalla loro applicazione.

Al riguardo, la giurisprudenza ha affermato che:

- non si possono addebitare infrazioni che non siano state a loro tempo formalmente contestate e per le quali non sia stata applicata alcuna sanzione, al solo fine di utilizzare la durata delle reiterate infrazioni come elemento di maggiore gravità da porre a base del licenziamento;

- la necessità della specifica contestazione della recidiva sussiste solo quando questa rappresenti, ad esempio perché così è stabilito nel codice disciplinare aziendale (Regolamento), un elemento costitutivo dell'infrazione disciplinare da irrogare, e non anche quando venga utilizzata per quantificare la sanzione concretamente applicabile;
- non si può tenere conto di precedenti sanzioni che siano state dichiarate nulle o che siano state impugnate dinanzi al Collegio Arbitrale ed il cui esame da parte di questo sia ancora in corso.

Va comunque rilevato come, ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento per motivi disciplinari, il datore di lavoro può tenere presenti (senza espressa qualificazione di “recidiva”) eventuali addebiti non contestati ed altri fatti pregressi, anche se sono trascorsi due anni o più dal verificarsi degli stessi, quando rappresentino circostanze confermatrici della gravità dell'inadempimento del lavoratore.

Pertanto i comportamenti pregressi valgono non come autonome cause di recesso, ma come elementi complementari, utili ad accertare la precisa natura e la complessiva consistenza del fatto oggetto di contestazione in rapporto al provvedimento di licenziamento che il datore di lavoro intende adottare.

# **L'IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere:

- Alle **procedure conciliative** previste dai contratti collettivi
- All'**Autorità giudiziaria**

In alternativa, il lavoratore può promuovere la costituzione di un **Collegio di Conciliazione ed Arbitrato**

## IMPUGNAZIONE GIUDIZIALE

Il lavoratore può promuovere l'azione in giudizio, soggetta al termine decennale di prescrizione.

Grava sul **datore di lavoro** l'onere della prova dei fatti che legittimano l'esercizio del potere disciplinare e dell'avvenuta contestazione disciplinare.

Il **lavoratore** deve provare l'esistenza del rapporto di lavoro.

Qualora, all'esito del giudizio, si accerti l'illiceità della condotta, spetta al lavoratore dimostrare la non imputabilità della mancanza disciplinare.

## PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Il lavoratore ha la facoltà di promuovere la costituzione di un **Collegio arbitrale irrituale** entro 20 giorni dall'irrogazione della sanzione. Gli effetti della sanzione irrogata, che non si sono ancora prodotti, rimangono sospesi fino al momento della pronuncia del Collegio.

La costituzione del Collegio avviene tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro: il Collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo; in difetto di accordo, il terzo membro è nominato d'ufficio.

Gli arbitri possono annullare o ridurre la sanzione, ma non possono applicare una sanzione diversa da quelle stabilite dal contratto collettivo in relazione alla violazione commessa, salvo il contrasto di quest'ultimo con disposizioni inderogabili di legge.

La rinuncia di una delle Parti al procedimento arbitrale non fa venire meno il diritto a promuovere l'azione giudiziaria.

Infatti, il diritto a radicare un'azione in giudizio contro la sanzione viene meno qualora la procedura di conciliazione e arbitrato sia effettivamente pendente e il Collegio arbitrale abbia emesso un lodo valido.

**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:



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 recedibilità, 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**:



LICENZIAMENTO  
PER GIUSTA CAUSA

LICENZIAMENTO PER  
GIUSTIFICATO  
MOTIVO (SOGETTIVO  
E OGGETTIVO)

## 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.)*

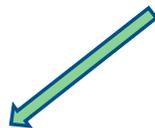
Gli estremi di un licenziamento per giusta causa si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

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

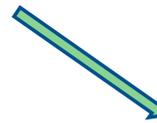
## GIUSTIFICATO MOTIVO

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.

# IPOTESI

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 SOGGETTIVO

## 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 compagine 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.

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 di Cassazione, 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 danni molto lievi.

# 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 allegato ad un messaggio di posta elettronica, il cui ricevimento non era stato espressamente contestato.

# **GIURISPRUDENZA**

## **Sentenze della Corte di Cassazione:**

- Giustificato motivo soggettivo**
- Giusta Causa**

## **Non è ragione valida di licenziamento per giusta causa**

Dipendente che, a causa dello stress per il forte e contingente afflusso della clientela nel periodo pre-natalizio, risponde scortese ad un cliente utilizzando anche espressioni volgari.

*(Cass. 2 maggio 2022, n. 13774)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Dipendente che, con il proprio comportamento, crea all'interno del proprio ufficio un clima insopportabile di forte tensione con i colleghi e viene licenziata per "incompatibilità e disfunzioni organizzative".

*(Trib. Roma, 1 giugno 2022, n. 5259)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Attività lavorativa in proprio o a favore di terzi durante la malattia, se si può dedurre:

- La simulazione della malattia;
- L'idoneità dell'attività lavorativa ad arrecare pregiudizio alla guarigione
  - La violazione del divieto di concorrenza.

*(Cass. 7 ottobre 2014, n. 21093; Cass. 4 luglio 2018, n. 17514;  
Cass. 5 agosto 2014, n. 17625; Cass. 4 luglio 2014, n. 15365)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Dipendente che ha effettuato accessi alla rete web utilizzando strumenti aziendali per scopi estranei all'azienda, in favore di terzi (non necessariamente a scopo lavorativo) e con impegno personale.

*(Cass. 28 gennaio 2013, n. 1813)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giusta causa**

La comunicazione effettuata con una *email* da un dipendente ai sindacati, riferendo il numero di telefono ed il contenuto della corrispondenza intercorsa tra la Società datrice di lavoro ed un proprio cliente.

*(Cass. 21 gennaio 2013, n. 1311)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giusta causa**

Estrazione di un *mailing list* aziendale (cui avevano accesso tutti i dipendenti) e trasferimento della stessa sul computer del sindacato, al fine dell'invio di alcune mail da parte dell'organizzazione sindacale.

*(Cass. 10 settembre 2013, n. 20715)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Adempimento di un ordine illegittimo del superiore malgrado il dipendente possa riconoscerne, in base alle sue conoscenze tecniche, la palese illegittimità.

*(Cass. 16 agosto 2019, n. 21437)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

### Scarso rendimento

Risulta essere inadempimento notevole, e quindi scarso rendimento, quando, per causa imputabile al lavoratore, vi è un'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento; ciò tenuto conto dei risultanti dati globali riferiti ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

*(Cass. 23 marzo 2017, n. 7522; Cass. 11 febbraio 2010, n. 3125; Cass. 22 gennaio 2009, n. 1632)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giusta causa**

Costituzione di una società per lo svolgimento della medesima attività economica svolta dal datore di lavoro.

*(Cass. 29 novembre 2007, n. 24907)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Mancata comunicazione all'azienda da parte del supervisore che i lavori sottoposti al suo controllo, erano svolti da società partecipate da propri familiari.

*(Cass. 4 aprile 2005, n. 6957)*

## **E' ragione valida di licenziamento per giusta causa**

Lo stato di ebbrezza sul luogo di lavoro

*(Cass. 10 settembre 2010, n. 19361)*

## **Non è ragione valida di licenziamento per giusta causa**

Lo stato di ebbrezza al di fuori del luogo di lavoro e durante il turno  
di reperibilità

*(Cass. 7 novembre 2011, n. 23063)*

## 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

***GRAZIE***  
  
***per***  
  
***L'ATTENZIONE!!!!***

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