

# I doveri del lavoratore in costanza di rapporto: le fonti contrattuali



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma

Roma


30 Ottobre 2017

Introduzione

Sentenza n.  
22171/2017

Sentenza n.  
11027/2017

Sentenza n.  
22295/2017



Introduzione



Il CCNL



LE NORME

## Il CCNL

Stipulato tra il sindacato/i sindacati dei lavoratori e le associazioni datoriali, a livello interconfederale o di categoria o aziendale al fine di:

- stabilire un trattamento minimo garantito
- stabilire le condizioni di lavoro a cui dovranno uniformarsi i singoli contratti individuali.

## Norme sostanziali

Un insieme di regole dettate per disciplinare relazioni tra i soggetti imponendo determinati comportamenti, diritti e doveri.



## Norme procedurali

Forniscono le procedure e le regole a tutela di quei diritti sostanziali.

# I doveri del lavoratore in costanza di rapporto: le fonti contrattuali



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma

Roma

30 Ottobre 2017

Introduzione

Sentenza n.  
22171/2017

Sentenza n.  
11027/2017

Sentenza n.  
22295/2017

Sentenza n. 22171/2017

The diagram features a large yellow circle on the left containing the text 'Sentenza n. 22171/2017'. To its right, three white circles are arranged vertically, containing the words 'Fatto', 'Ricorso', and 'Decisione' from top to bottom. These three circles are connected to each other and to the yellow circle by thin white lines, suggesting a flow or relationship between the elements.

Fatto

Ricorso

Decisione

# Il fatto

Un dipendente incassava per conto dell'azienda circa 500,00 Euro.

Tratteneva la somma per 17 giorni.

L'azienda quindi procedeva con la contestazione dell'addebito.

Il lavoratore forniva le proprie giustificazioni confessando di aver trattenuto l'importo per "gravi motivi familiari".

Al dipendente veniva notificato il licenziamento per giusta causa.

In appello i giudici riconoscevano che la condotta del lavoratore fosse stata così grave da ledere il vincolo fiduciario.

# Il ricorso



Errata ricostruzione dei fatti



Mancata ammissione dei mezzi istruttori richiesti



Errata applicazione ai sensi dell'art. 227 del CCNL Commercio e Terziario, della proroga nell'adozione della sanzione



# Art. 227 - Normativa Provvedimenti Disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, **purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore stesso.**

# La decisione

Il Contratto Collettivo subordina la legittimità del differimento alla "preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato".

E' escluso quindi che il datore di lavoro possa manifestare la volontà dopo la scadenza del termine indicato.

Se il rispetto delle procedure formali viene contestato, sarà il datore di lavoro ad avere l'onere di dimostrare di avere in realtà ottemperato alle prescrizioni previste dal CCNL.

Nella fattispecie il datore avrebbe dovuto provare di aver quantomeno avviato la procedura di comunicazione, entro il termine di 15 giorni, del prolungamento di 30 giorni del termine.

# I doveri del lavoratore in costanza di rapporto: le fonti contrattuali



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma

Roma

30 Ottobre 2017

Introduzione

Sentenza n.  
22171/2017

Sentenza n.  
11027/2017

Sentenza n.  
22295/2017

Sentenza n. 11027/2017

The diagram features a large yellow circle on the left containing the text 'Sentenza n. 11027/2017'. To its right, three white circles are arranged vertically, containing the words 'Fatto', 'Ricorso', and 'Decisione' from top to bottom. The background is a light gray with a faint grid pattern.

Fatto

Ricorso

Decisione

# Il fatto

Un dipendente di un'impresa attiva nel settore industriale della carta, prima dell'inizio del turno, di fronte alle macchinette del caffè ha un acceso diverbio con il suo superiore gerarchico.

L'alterco sfocia in espressioni forti ed ingiuriose.

L'azienda intima il licenziamento disciplinare.

Il lavoratore impugna il licenziamento.

In appello i giudici dichiaravano illegittimo il licenziamento ordinando la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro.

# Il ricorso

L'azienda fonda il ricorso su 11 motivi, i principali:



Non era un semplice diverbio ma una vera e propria insubordinazione ancor di più perché diretta ad un superiore gerarchico



L'insubordinazione era recidiva. Nel semestre precedente si era verificato un altro episodio.

## **Art. 39 – Disciplina del lavoro**

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per le sottoelencate mancanze al dipendente possono essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- ...
- i) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;

...

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

...

- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento.



# La decisione



Il giudice può derogare a quanto disciplinato dal Contratto Collettivo solo se in favore del dipendente



Concetto di insubordinazione

# I doveri del lavoratore in costanza di rapporto: le fonti contrattuali



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma

Roma

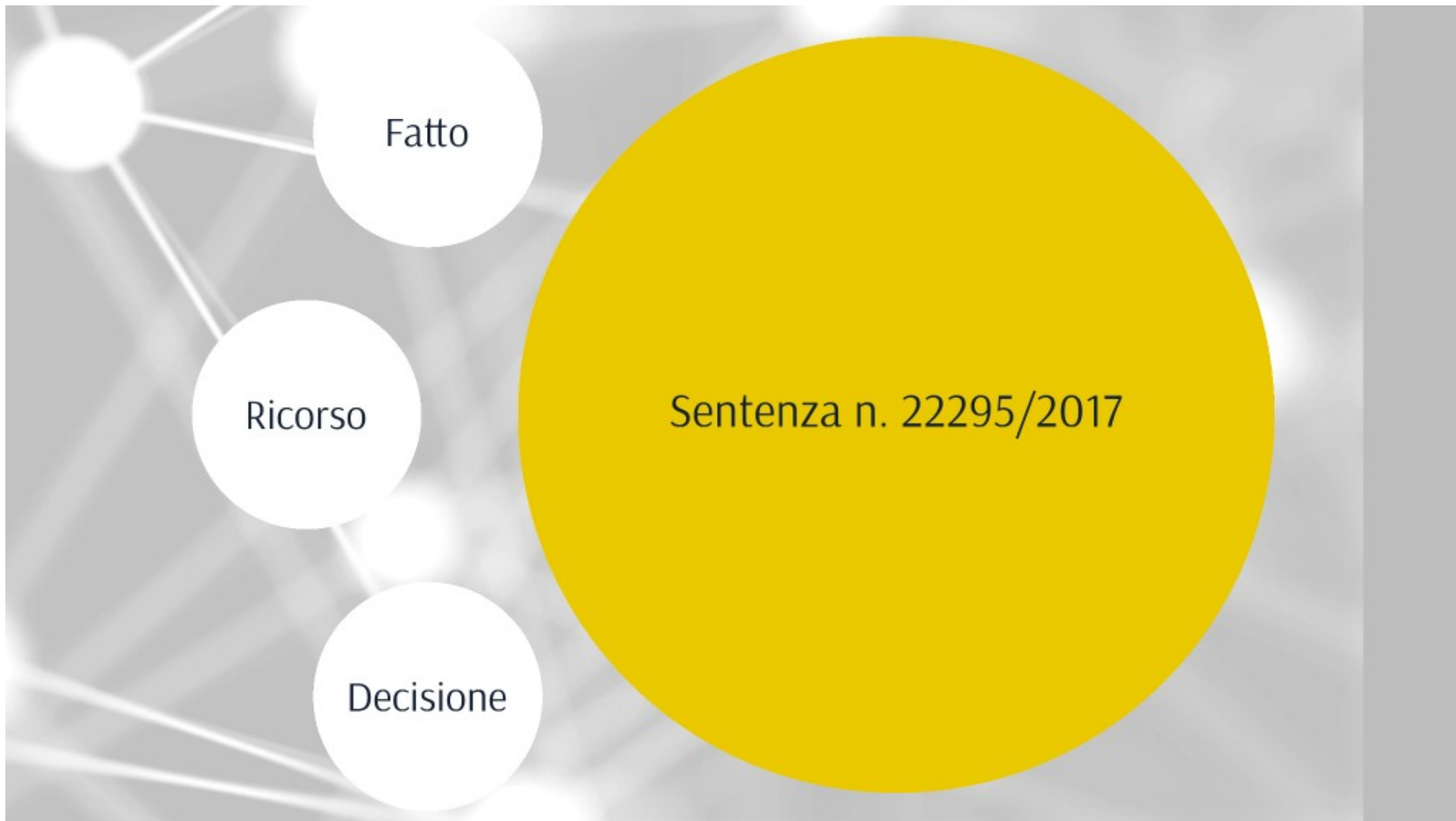
30 Ottobre 2017

Introduzione

Sentenza n.  
22171/2017

Sentenza n.  
11027/2017

Sentenza n.  
22295/2017



# Il fatto

Un'azienda che applica il CCNL settore Metalmeccanici intimava un licenziamento disciplinare ad una dipendente notificandolo tramite raccomandata all'indirizzo di residenza acquisito in fase di assunzione.

La dipendente aveva cambiato residenza.

L'azienda accortasi dell'accaduto intimava un secondo licenziamento notificandolo alla residenza corretta.

La lavoratrice impugnava il licenziamento.

La Corte d'Appello dichiarava inefficace il secondo licenziamento perché intimato oltre il termine massimo previsto dal CCNL e irrilevante il primo licenziamento perché comunicato all'indirizzo sbagliato.

# Il ricorso

L'azienda fonda il ricorso su 2 motivi:



Errata applicazione dell'art. 3 del CCNL (Sezione Quarta, Titolo Primo)



Errata applicazione dell'art. 23 del CCNL (Sezione Quarta, Titolo Settimo, art. 8)

### **Art. 3 - Documenti, Residenza e Domicilio**

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 689 del Codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

**Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.**

## **Art. 8 - Provvedimenti Disciplinari**

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

**Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.**

**Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.**

....

# La decisione



La disposizione contenuta nel Contratto Collettivo è chiara nell'attribuire al lavoratore la responsabilità di comunicare al datore ogni eventuale cambio di residenza o domicilio.



Il termine di perfezionamento dell'atto deve essere fatto coincidere con la **spedizione** della lettera contenente l'irrogazione della sanzione.



# I doveri del lavoratore in costanza di rapporto: le fonti contrattuali



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma

Roma

30 Ottobre 2017

Introduzione

Sentenza n.  
22171/2017

Sentenza n.  
11027/2017

Sentenza n.  
22295/2017