

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AL TEMPO DELLA PANDEMIA: FORSE NON TUTTI SANNO CHE ...

28 ottobre 2021

Le sanzioni disciplinari

Avv.ta Anna Danesi

FUNZIONE E NATURA DEL POTERE DISCIPLINARE E FINALITÀ DELLA SANZIONE

○ Art. 2104 c.c.- obbligo di diligenza

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dell'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, né 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. – Principio di proporzionalità

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.



FUNZIONE E NATURA DEL POTERE DISCIPLINARE E FINALITÀ DELLA SANZIONE

Artt. 2104 e 2105 c.c

- Responsabilità contrattuale: comportamenti posti in essere durante il rapporto di lavoro;
- condotte extralavorative;

(Cass. Sez. Lavoro n. 8132/2017)

«Gli artt. 2104 e 2105 c.c., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno infatti interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata, e si estenda a comportamenti che, per la loro natura e per le loro conseguenze, appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della stessa»



FUNZIONE E NATURA DEL POTERE DISCIPLINARE E FINALITÀ DELLA SANZIONE

- **potenzialità** della condotta lesiva

Cass. Sez. Lavoro 20.1.2017 n. 2239

«...Il dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, ***tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività...***»

- **Effettività** della condotta lesiva

Cass. Sez. Lavoro 9/3/2017 n. 6091

«Ai fini della configurabilità di una violazione dell'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c., che si specifica nel divieto di concorrenza nei confronti del prestatore di lavoro subordinato ... non sono sufficienti gli atti che esprimano il semplice proposito del lavoratore di intraprendere un'attività economica concorrente con quella del datore di lavoro, ***essendo invece necessario che almeno una parte dell'attività concorrenziale sia stata compiuta, così che il pericolo per il datore di lavoro sia divenuto concreto durante la pendenza del rapporto***» (Cass 2478/2008).



FUNZIONE E NATURA DEL POTERE DISCIPLINARE E FINALITÀ DELLA SANZIONE

Azione disciplinare e risarcimento del danno;

Ad ogni inadempimento contrattuale corrisponde il diritto al risarcimento del danno?

- Dolo e/o colpa (grave e/o lieve);

«...il giudice del merito nel ricercare il nesso di causalità tra il comportamento addebitato al lavoratore e il danno risentito dal datore, deve valutare la posizione del primo con riferimento alla sua qualifica professionale, alla natura delle incombenze affidategli, nonché alle situazioni ambientali ed aziendali nelle quali egli esplica le sue mansioni....»

Può esserci anche una richiesta di risarcimento del danno senza sanzione disciplinare?

(responsabilità extracontrattuale)



CCNL E CODICE DI COMPORTAMENTO

○ **Sanzioni conservative:**

- Rimprovero verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa;
- Sospensione

○ **Sanzioni espulsive**

- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento per giusta causa

**Tipizzazione delle condotte e giudizio
di proporzionalità**



TIPIZZAZIONE DELLE CONDOTTE E GIUDIZIO DI PROPORZIONALITÀ

- Per sanzioni conservative

- Per sanzione espulsiva



Art. 2119 c.c

Ciascuno dei contraenti può' recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.



...DURANTE LA PANDEMIA...

.....alcuni esempi.....



TRIBUNALE DI VENEZIA 4 GIUGNO 2021

○ Il caso:

Il lavoratore si rifiuta di indossare la mascherina chirurgica nel corso di una riunione di lavoro – 3 giorni di sospensione – ricorrente è l'Azienda

○ Tribunale:

Accerta la legittimità della sanzione disciplinare (3 giorni)

○ Motivazione:

- D.L. 18/2020 (art 42)



Caso accertato di coronavirus contratto sul lavoro è considerato infortunio

- Protocollo 14/3/2020

(Protocollo Azienda-OOSS)



Linee guida condivise per i protocolli anticontagio

Mascherina quale DPI

- 2087 c.c.

- CCNL: «nel caso in cui un lavoratore...non ottemperi alle disposizioni di legge e/o aziendali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro...verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, fino a 10gg di sospensione».



TRIBUNALE DI TRENTO 8 LUGLIO 2021

○ Il caso:

Maestra di scuola dell'infanzia impugna il licenziamento per giusta causa irrogato per non aver indossato la mascherina – condotta giustificata dal proprio stato di salute.

○ Tribunale:

Dichiara legittimo il licenziamento

○ Motivazione:

Ordinanza Presid. Prov
Auton. Di Trento 25/8/20



Obbligo di indossare la mascherina

Art 16 D.L.18/2020



le mascherine chirurgiche... sono considerate dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per tutti i lavoratori impossibilitati a tenere distanze di un metro



TRIBUNALE DI AREZZO 13 GENNAIO 2021

○ Il caso:

Licenziamento per giusta causa del lavoratore che non esegue la vendita al cliente senza mascherina

○ Tribunale:

Dichiara illegittimo il licenziamento e dispone la reintegrazione del lavoratore

○ Motivazione:

- CCNL Turismo –PE (art. 213)



..gravi offese alla dignità, ... gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, ... della clientela ...

- No violazione dell'art. 2105 c.c

Per contro: il lavoratore si è limitato a esercitare il proprio diritto – costituzionalmente garantito - a svolgere la propria prestazione in condizioni di sicurezza





GRAZIE

Avv.ta Anna Danesi