



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *Tipologie licenziamento individuali*

*Conseguenze licenziamento illegittimo (art. 18 post Fornero)*

*Tentativo obbligatorio di conciliazione nel licenziamento per G.M.O.*

*Conseguenze licenziamento illegittimo (Contratto tutele crescenti)*

*Conciliazione volontaria*

*Licenziamento disciplinare*

*Procedura*

*Proporzionalità*

*Codice disciplinare*

*Casi e regolamento aziendale*

## **La cessazione del contratto di lavoro**

può essere determinata da diverse cause: ognuna di esse è sottoposta a regole specifiche, sia per quanto riguarda i presupposti che gli effetti.

La risoluzione del contratto di lavoro può ricondursi all'iniziativa del lavoratore, a quella del datore di lavoro, oppure a cause estranee alla volontà di entrambi.

- **Dimissioni**
- **Risoluzione consensuale**
- **Morte del lavoratore**
  - **Licenziamento**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## Dimissioni

Il lavoratore può recedere dal rapporto di lavoro in qualunque momento e a prescindere dal motivo per il quale intende rassegnare le proprie dimissioni. Egli tuttavia deve sempre osservare l'obbligo di rispettare il preavviso in modo da consentire al datore di lavoro di trovare un soggetto idoneo a sostituirlo.

Fanno eccezione i casi di giusta causa – nei quali non è possibile la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto – e i casi di libera recedibilità

## Risoluzione consensuale

Quando entrambe le parti concordano sulla volontà di interrompere il rapporto di lavoro non si applica né il regime di limitazione dei licenziamenti individuali né quello delle dimissioni.

- La risoluzione consensuale, come le dimissioni, deve essere conclusa, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche e trasmessa alla DTL competente.
- Le parti concordano anche sul momento del recesso e, pertanto, normalmente non si osserva il preavviso, né è dovuta l'indennità sostitutiva dello stesso (Cass. 11/06/1999 n. 5791)



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## **Morte del lavoratore**

Si tratta di un'ipotesi di cessazione automatica del contratto (art. 2122 C.C.).

Il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti ai familiari del lavoratore deceduto; in mancanza di queste persone le suddette indennità sono suddivise secondo le disposizioni testamentarie.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## Licenziamento

L'attuale disciplina del licenziamento vede la compresenza di due aree distinte

- **Libera recedibilità**
- **Recesso motivato**

## Libera recedibilità

Si intende la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro in assenza di un motivo.

➡ In costanza del **periodo di prova** tale facoltà viene concessa ad entrambe le parti, senza necessità del rispetto del periodo di preavviso.

➡ Vi sono altre ipotesi in cui è consentito recedere dal contratto senza che sussista un particolare motivo, ma nel rispetto dei termini di preavviso. La libera recedibilità con l'onere del preavviso è prevista, ad esempio, al termine del periodo di apprendistato, per il lavoro domestico, quando il lavoratore raggiunge i requisiti per la pensione di vecchiaia.

## Recesso motivato

Salvo quanto detto per la libera recedibilità, la disciplina dei licenziamenti prevede la necessità della sussistenza di una **motivazione del recesso**.

Questa giustificazione si può rinvenire in

- **motivi di ordine economico** (che sono alla base del *licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo* o al *licenziamento collettivo*)

o

- **comportamenti inadempienti** del lavoratore che possono costituire, a seconda della loro gravità, *giusta causa* o *giustificato motivo soggettivo di licenziamento*



## *Tipologie licenziamento individuali*

Le **regole procedurali** sono profondamente differenti a seconda che si tratti di:

- Licenziamento per **ragioni disciplinari**. In sostanza, sono disciplinari tutti quei licenziamenti che siano motivati da una o più mancanze del dipendente. In questo caso prima di comunicare il licenziamento in forma scritta, il datore di lavoro è tenuto a seguire il complesso iter procedurale previsto per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

- Licenziamento per **ragioni non disciplinari**. Si tratta dell'area del giustificato motivo oggettivo, cioè di tutti i casi in cui il datore di lavoro vuole recedere adducendo una motivazione che prescinde dalle mancanze del dipendente e riguarda, invece, esigenze attinenti alla sfera organizzativa o produttiva, o altre ragioni oggettive, anche inerenti la persona del lavoratore, quali *l'impossibilità sopravvenuta della prestazione, il superamento del periodo di comporto, ecc.* In tali ipotesi la procedura per il recesso differisce a seconda del numero dei dipendenti in forza presso il datore di lavoro, dalla data dell'assunzione e dei licenziamenti effettuati in un determinato arco temporale. Il datore di lavoro ha sempre l'onere di provare l'esistenza di un motivo sul quale il recesso si fonda.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## Licenziamento per ragioni disciplinari

La condotta del lavoratore, tale da determinare la **lesione del vincolo fiduciario**, può costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Le **due ipotesi si differenziano** essenzialmente per l'intensità della lesione e per gli effetti che ne conseguono.

## Licenziamento per ragioni disciplinari

### *Giusta causa*

La giusta causa si sostanzia in un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto. Ne consegue che il datore di lavoro può recedere in tronco, senza obbligo di dare il preavviso.

Si tratta infatti di ipotesi in cui qualsiasi altra sanzione risulta insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro al quale non può pertanto essere imposto l'utilizzo del lavoratore in un'altra posizione.

## Licenziamento per ragioni disciplinari

### *Giustificato motivo soggettivo*

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, non così grave però da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il **preavviso**.

## Licenziamento per ragioni disciplinari

### *Giustificato motivo soggettivo*

Nella valutazione del giustificato motivo soggettivo, non si può prescindere dall'interesse contrattualmente rilevante del datore di lavoro. L'**inadempimento** del lavoratore deve essere apprezzato nell'ottica del contratto pertanto l'inadempimento notevole non può essere preso in considerazione solo in quanto tale, ma va correlato ad altri elementi anche facendosi riferimento all'economia dell'intera compagine sociale e non soltanto del singolo rapporto di lavoro.

In ogni caso il giustificato motivo soggettivo richiede un inadempimento **notevole**. Pertanto l'inadempimento di scarsa importanza, legittima esclusivamente l'applicazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa.

Caratteristiche	Giusta Causa	Giustificato motivo soggettivo
Comportamento del lavoratore	Inadempimento di obblighi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrattuali</li> <li>• Extracontrattuali</li> </ul>	Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali
Intensità della lesione del vincolo fiduciario	Maggiore (tale da non consentire nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto)	Minore
Effetti	Recesso in tronco	Recesso con preavviso

## Licenziamento per ragioni non disciplinari

### *Giustificato motivo oggettivo*

Il recesso legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, è denominato licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Esso, di norma, deriva da fatti che prescindono dalla condotta del lavoratore (art. 3 L. 604/66)

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può interessare uno o più lavoratori: in quest'ultima ipotesi si parla di **licenziamento plurimo individuale**. Tuttavia, quando il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti e il licenziamento coinvolge almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, occorre rispettare la procedura prevista per i **licenziamenti collettivi**.



## Licenziamento per ragioni non disciplinari

### *Giustificato motivo oggettivo*

*«Il licenziamento collettivo e il licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo, pur essendo entrambi caratterizzati dal necessario collegamento del licenziamento a motivi non inerenti la persona del lavoratore, differiscono per la necessaria **sussistenza dei presupposti numerico – temporali** richiesti per il primo. Una volta accertato che ricorrono tali presupposti e verificato che la risoluzione del rapporto non è collegata a motivi inerenti alla persona del lavoratore, diventa superflua ogni ulteriore indagine per determinare la ragione del recesso e deve senz'altro applicarsi la disciplina dei licenziamenti collettivi (Cass. 04 marzo 2000 n. 2463)*

## Licenziamento per ragioni non disciplinari

### *Giustificato motivo oggettivo*

APPALTO E CESSAZIONE ANTICIPATA CHE COMPORTI IL LICENZIAMENTO  
(Ministero del Lavoro, Nota n. 5382 del 2 aprile 2015)

*Con la Nota n. 5382 del 2 aprile 2015, il Ministero del Lavoro è intervenuto per fornire chiarimenti in merito all'obbligo in materia di conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per cessazione anticipata del contratto di appalto, senza successivo subentro di altra azienda, che interessi più di quattro lavoratori.*

*A riguardo il Ministero del Lavoro ha sottolineato che deve considerarsi esclusa l'applicazione della disciplina in materia di conciliazione obbligatoria ex art. 1, comma 40, Legge n. 92/2012 in ragione del numero di lavoratori coinvolti, il quale supera il limite di quattro. Tuttavia il Ministero sottolinea come debba considerarsi applicabile la disciplina prevista in materia di licenziamenti collettivi dall'art. 24 della Legge 223/1191, in considerazione dell'assenza di subentro di altra azienda nel contratto d'appalto.*



## TIPOLOGIE DI LICENZIAMENTO

Licenziamento	Motivi	N. dip. da licenziare	Fonte
Individuali	Giusta causa	Uno o più	Art. 2119 c.c.
	Giustificato motivo oggettivo e soggettivo		Art. 3, L. 604/66
	Libera recedibilità		Art. 2118 c.c.
Individuali plurimi	Giustificato motivo oggettivo	Due o più	Art. 3, L. 604/66
Collettivi	Ridimensionamento, trasformazioni aziendali e cessazione attività	Almeno 5, nell'arco di 120 giorni	Art. 24 L. 223/91



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

---

## *Conseguenze licenziamento illegittimo (art. 18 post Fornero)*

N	TIPO DI LICENZIAMENTO	Descrizione	Risarcimento medio tempo	Deducibilità dal risarcimento	Sanzione
1	<b>DISCRIMINATORIO</b> <i>oppure ORALE</i>	Ragioni di: sesso, razza, politica, relig., sindac., ecc., maternità, matrim.+ Lic. Orale	Integrale (minimo <b>5</b> mensilità)	Aliunde perceptum	Reintegrazione <b>o 15</b> mensilità
2	<b>DISCIPLINARE</b>	1) Fatto non sussiste 2) Sproporzione	Max <b>12</b> mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione <b>o 15</b> mensilità
3	<b>DISCIPLINARE</b>	Altre cause			Da <b>12</b> a <b>24</b> mensilità
4	<b>DISCIPLINARE</b>	Vizi di procedura: Art.7 L.300; Art.2 L.604			Da <b>6</b> a <b>12</b> mensilità
5	<b>PER INIDONEITA'</b>	1) Prima del periodo comporto 2) Inidoneità L. 68/99	Max <b>12</b> mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione <b>o 15</b> mensilità
6	<b>OGGETTIVO (GMO)</b>	Motivi manifestamente insussistenti	Max <b>12</b> mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione <b>o 15</b> mensilità
7	<b>OGGETTIVO (GMO)</b>	Altre ipotesi			Da <b>12</b> a <b>24</b> mensilità
8	<b>OGGETTIVO (GMO)</b>	Vizi procedura: art.2 L.604; "nuovo" art.7 L. 604			Da <b>6</b> a <b>12</b> mensilità
9	<b>DISSIMULATORIO</b>	Regime sanzionatorio del licenziamento di fatto			

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO:

Art. 4 Legge n. 604/1966

“Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell’appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione addotta”.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

- **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (CO. 1-3) - NOZIONE:**

- 1) credo politico o fede religiosa;
- 2) appartenenza a sindacato e attività sindacali;
- 3) discriminazione sindacale, politica, razziale, religiosa, lingua o sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali;
- 4) Matrimonio (da richiesta di pubblicazioni a 1 anno dopo);
- 5) Gravidanza (da inizio a 1 anno + congedo parentale e malattia figlio);
- 6) Altri casi di nullità previsti dalla legge;
- 7) Motivo illecito ex art. 1345 del codice civile (ritorsione e rappresaglia).

**ONERE DELLA PROVA E' A CARICO DEL LAVORATORE**

## Art. 18, c. 1, lett. a)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del **licenziamento perché discriminatorio** ai sensi dell'art. 3 L. n. 108/1990, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al d.lgs. n. 198/2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001 **ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge** o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, **la reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e **quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro (...)**



## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: RISARCIMENTO DEL DANNO

- 1) **Indennità (pari all'ultima retribuzione globale di fatto) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione ....**
- 2) **... dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (*aliunde perceptum*)**
- 3) **IN OGNI CASO, RISARCIMENTO MINIMO PARI A 5 MENSILITÀ ULTIMA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO**
- 4) **Datore è condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO:

### COSA PUO' FARE IL LAVORATORE DOPO AVER VINTO LA CAUSA

Il risarcimento del danno (minimo 5 mesi) spetta sempre, poi ....

1. Decide di riprendere servizio

OPPURE

2. Può chiedere al datore (entro 30 giorni) – in sostituzione della reintegrazione – che gli venga pagata un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: RICHIESTA DELL'INDENNITA' SOSTITUTIVA

**LA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DA  
PARTE DEL LAVORATORE DETERMINA LA  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**



**Tale indennità non è soggetta  
a contribuzione**

## LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:

### Casi frequenti di vizi del licenziamento disciplinare:

- 1. violazione della procedura *ex art. 7* dello statuto dei lavoratori;**
- 2. difetto di *tempestività e immediatezza* (cioè: il datore di lavoro era da tempo a conoscenza della condotta del lavoratore, senza reagire, e l'ha contestata solo a una notevole distanza di tempo);**
- 3. infondatezza delle accuse rivolte al dipendente (il lavoratore non ha commesso il fatto che gli è stato contestato, oppure quel fatto si è svolto in modo significativamente diverso, o quella condotta era giustificata da circostanze tali da renderlo non colpevole, o comunque scusabile);**

## Casi frequenti di vizi del licenziamento disciplinare

**4. difetto di proporzionalità** (la condotta del lavoratore non era di gravità tale da giustificare il licenziamento, anche considerando la scala delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo);

**5. difetto di rilevanza disciplinare** della condotta contestata (la condotta del lavoratore è sussistente, ma non costituisce un inadempimento )

**A fronte di tali ipotesi di vizi  
del licenziamento disciplinare,  
come si è evoluta la disciplina sanzionatoria ????**

**Come sono cambiate le sanzioni in capo al datore di lavoro  
che opera un licenziamento illegittimo ????**

## **Scenario ordinamentale “trifasico”:**

- 1)** una cospicua, benché residuale, casistica *ex art. 18 St. lav.* ante riforma Fornero;
- 2)** una altrettanto cospicua casistica disciplinata dall’art 18, post legge Fornero, che, rispetto alla prima, sarà operativa a lungo;
- 3)** la casistica scaturente dal nuovo regime delle tutele contemplato dal d.lgs. n. 23/2015 .



## Regime sanzionatorio fino al 2012

Sino al 2012 tutti questi vizi davano luogo – per i rapporti di lavoro soggetti all’art. 18 dello statuto dei lavoratori – ad **un unico regime sanzionatorio**, consistente nel diritto del lavoratore **alla reintegrazione nel posto di lavoro** e al **risarcimento integrale del danno retributivo** (e al versamento dei contributi previdenziali) per il **periodo tra il momento del licenziamento alla reintegrazione**.

Dunque era **sempre garantita** – se il Giudice riteneva ingiustificato il recesso, per uno o più dei vizi sopra esemplificati – **la stabilità del posto di lavoro** (salvo il diritto del lavoratore, una volta intervenuta la sentenza di reintegrazione, di *rinunciare al rientro* in servizio optando per una *indennità alternativa*, di quindici mensilità di retribuzione globale di fatto, aggiuntiva rispetto al risarcimento ottenuto per il periodo di illegittimo allontanamento).



## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

Con la Riforma Fornero, **per le imprese fino a 15 dipendenti**, quasi nulla è cambiato rispetto al passato e quindi, in caso di licenziamento illegittimo (per insussistenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo) per tali imprese rimane la mera tutela obbligatoria di cui all'art. 8 della l. 604/66 e cioè la facoltà del datore di lavoro di **riammettere in servizio** il lavoratore licenziato o in sostituzione di **risarcirlo** nella misura stabilita dal Giudice tra 2,5 e 6 mensilità.

## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

In generale però la Riforma Fornero, indipendentemente dai requisiti dimensionali delle imprese:

- ha riaffermato il principio che il licenziamento del lavoratore può avvenire solo per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o per giustificato motivo
- ha disposto che la decorrenza del licenziamento disciplinare retroagisce al momento della contestazione;

## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

- ha previsto l'obbligo generalizzato specificazione dei motivi nella stessa comunicazione del licenziamento;
- ha introdotto un nuovo regime meramente risarcitorio (da 6 a 12 mensilità), per i licenziamenti affetti da vizi della procedura ex art. 7 Statuto dei Lavoratori

## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

- ha confermato l'applicazione anche per le imprese minori del regime di tutela reale per i licenziamenti inefficaci o nulli con un loro migliore precisazione e delimitazione e cioè ai licenziamenti verbali, discriminatori o perché intimati in presenza di una causa di divieto (gravidanza, matrimonio, malattia, infortunio, sesso, razza, religione, etc.)



## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

Con la legge n. 92/2012 è stato modificato il testo dell'art. 18 stat. lav. prevedendo regimi sanzionatori distinti... che ancora oggi si applicano ai lavoratori non interessati al CTC, in quanto già in forza al 7 marzo 2015.

Per quel che riguarda il licenziamento disciplinare, **i regimi sanzionatori possibili sono tre:**



## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

### 1° Regime

Continua a trovare applicazione la sanzione della **reintegrazione** nel posto di lavoro e del **risarcimento** del danno per il periodo di allontanamento (ma con un tetto massimo equivalente a 12 mensilità di retribuzione globale di fatto), quando il Giudice accerta che non ricorrono il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa adottati dal datore di lavoro “***per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili***”.

## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

### 2° Regime

Trova applicazione una **sanzione esclusivamente economica** (senza ricostituzione del rapporto di lavoro), applicabile ***“nelle altre ipotesi in cui (il Giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro”***.

In questo caso, il Giudice **dichiara risolto il rapporto** di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità risarcitoria onnicomprensiva**, variabile tra **dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto** .

## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

### 3° Regime

Trova applicazione nuovamente una **sanzione** esclusivamente **economica ma ridotta**, riguardante l'ipotesi in cui si sia verificata soltanto una **violazione dell'obbligo di specifica motivazione** del licenziamento, e, soprattutto, della **procedura disciplinare** di cui all'art. 7 stat. lav. (e sempre che non sussista uno dei vizi sostanziali più gravi di cui ai precedenti regimi).

Anche in questo caso il Giudice **dichiara risolto il rapporto** di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità risarcitoria**, variabile però **tra sei e dodici mensilità** della retribuzione globale di fatto .



## Regime sanzionatorio post Riforma Fornero

Dubbi interpretativi circa l'esatta individuazione del confine tra i casi di licenziamento ingiustificato che meritano la sanzione della reintegrazione e quelli destinatari della sola sanzione economica.

La questione si è concentrata soprattutto sul significato da attribuire al concetto di ***“insussistenza del fatto contestato”*** (presupposto della **reintegrazione**).

2 tesi contrapposte



## Il dibattito sulla insussistenza del fatto contestato

1) “**fatto materiale**”: identifica il “*fatto*” nella sola condotta materiale (ad es. danneggiamento di un impianto), per cui il Giudice deve limitarsi alla accertamento positivo o negativo del fatto storico (se si è verificato o meno)

2) “**fatto giuridico**”: il “*fatto*” è comprensivo anche delle sue connotazioni giuridiche e disciplinari. Il Giudice procede ad un doppio giudizio: considerato sussistente il fatto, come “*fatto materiale*”, esso deve essere “*imputabile*” al lavoratore ... cioè occorre valutare l’elemento soggettivo (colpa o dolo) e le c.d. attenuanti (se cioè il danneggiamento dell’impianto è stato causato quale effetto di uno stato di necessità).

Occorre poi superare il filtro del Codice disciplinare: se ad esempio il preveda che la condotta contestata, e posta a base del recesso, sia riconducibile alle sanzioni conservative, la reintegrazione è sempre dovuta

## TRIBUNALE DI BOLOGNA - SENTENZA 15 OTTOBRE 2012

Tribunale di Bologna del 15 ottobre 2012 che ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore ordinando la reintegrazione pure a fronte della dimostrata sussistenza del fatto materiale contestato. Nella pronuncia menzionata, infatti, si è affermato che l'art. 18 della legge n. 300/1970, pur prevedendo espressamente la reintegra soltanto in caso di «insussistenza del fatto contestato», invero parlando di “fatto” fa necessariamente riferimento al **“fatto giuridico”** inteso come *«il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo»*.

**Secondo la casistica giurisprudenziale post Fornero, questi i possibili scenari:**

## **a) La reintegra ricorre:**

- se il datore di lavoro non prova che la condotta contestata al lavoratore si è **verificata**, o non prova che la stessa è **materialmente** attribuibile a quel lavoratore;
- se il giudice ritiene che la condotta, pur verificatasi e attribuibile al lavoratore, non costituisce un inadempimento o è priva dell'**elemento soggettivo** (non era voluta dal lavoratore, nemmeno colpevolmente);
- se il giudice ritiene che la condotta contestata sia riconducibile ad una ipotesi per la quale il **codice disciplinare** prevedeva una sanzione conservativa.

**Secondo la casistica giurisprudenziale post Fornero, questi i possibili scenari:**

## **b) Ricorre la reintegra o il mero indennizzo (incertezza giurisprudenziale):**

- nel caso in cui l'illegittimità del licenziamento derivi da una valutazione di ***proporzionalità*** tra condotta e reazione del datore di lavoro, ma in assenza di previsioni specifiche del codice disciplinare, la conseguenza sarà la reintegrazione o il mero indennizzo, a seconda dell'orientamento interpretativo del singolo giudice

- LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO (GC e GMS) - Se giudice accerta inesistenza perché il fatto contestato non sussiste-
- Sproporzione

ANNULLA IL LICENZIAMENTO E CONDANNA IL DATORE ALLA REINTEGRAZIONE NEL POSTO E A PAGARE UN'INDENNITA' DAL GIORNO DEL LICENZIAMENTO SINO ALLA REINTEGRAZIONE

**MASSIMO 12 MESI**  
**DELL'ULTIMA**  
**RETRIBUZIONE**  
**GLOBALE DI FATTO**

**DEDOTTO**  
**ALIUNDE**  
**PERCEPTUM E**  
**PERCIPIENDUM**

Ossia, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza a ricerca di nuova occupazione.



## CONTRIBUTI



Datore è condannato a versare i **contributi** da giorno del licenziamento fino a effettiva reintegrazione, **più interessi legali ma senza sanzioni** per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata e quella accreditata per svolgimento altre attività: se i contributi afferiscono ad altra gestione, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività del dipendente licenziato, con addebito dei costi al datore.

- **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO**
- **Altre cause (non ricorrono gli estremi della GC e GMS)**



**DICHIARA RISOLTO IL RAPPORTO DI  
LAVORO CON EFFETTO DALLA DATA DEL  
LICENZIAMENTO**



**Indennità risarcitoria  
omnicomprensiva fra  
12 e 24 mensilita'**



- **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO**
- **Vizi di procedura: Art. 7 L. 300; Art. 2 L. 604/66**



**DICHIARA RISOLTO IL RAPPORTO DI  
LAVORO CON EFFETTO DALLA DATA DEL  
LICENZIAMENTO**



**Indennità risarcitoria  
omnicomprensiva fra 6  
e 12 mensilita'**

## LICENZIAMENTO per INIDONEITA'

- LICENZIAMENTO per INIDONEITA'
- Prima del periodo di comporta
- Inidoneità L. 68/99

ANNULLA IL LICENZIAMENTO E CONDANNA IL DATORE ALLA REINTEGRAZIONE NEL POSTO E A PAGARE UN'INDENNITA' DAL GIORNO DEL LICENZIAMENTO SINO ALLA REINTEGRAZIONE

**MASSIMO 12 MESI**  
DELL'ULTIMA  
RETRIBUZIONE  
GLOBALE DI FATTO

**DEDOTTO**  
**ALIUNDE**  
**PERCEPTUM E**  
**PERCIPIENDUM**

Ossia, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza a ricerca di nuova occupazione.



## CONTRIBUTI



Datore è condannato a versare i **contributi** da giorno del licenziamento fino a effettiva reintegrazione, **più interessi legali ma senza sanzioni** per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata e quella accreditata per svolgimento altre attività: se i contributi afferiscono ad altra gestione, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività del dipendente licenziato, con addebito dei costi al datore.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## **GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO:**

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si configura quando lo stesso si renda necessario per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;

## COSA DEVE DIMOSTRARE IL DATORE DI LAVORO?

Il datore di lavoro che voglia validamente recedere per GMO da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve provare in giudizio quanto segue:

- 1) La sussistenza delle ragioni addotte
- 2) Il nesso di causalità con il recesso
- 3) L'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse con riguardo all'organizzazione aziendale (complessiva) in essere al momento del recesso.



**Cd. onere di repechage**

## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- 1) Giudice accerta inesistenza del GM Oggettivo;
- 2) **Condanna il datore al reintegro;**
- 3) Negli altri casi di illegittimità stabilisce il pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva **da 12 a 24 mensilità** ultima retribuzione globale di fatto (a prescindere da durata processo)
- 4) Modulata dal giudice tenuto conto di: diligenza del lavoratore nella ricerca nuova occupazione e comportamento delle parti nella procedura di conciliazione (NB: modifica ad art. 7 Legge 604/1996)

**GMO**

18/05/2016

**LA REINTEGRAZIONE SPETTA SOLO SE C'E' "MANIFESTA INSUSSISTENZA" DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO PER GMO**

## GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
Stato ansioso depressivo reattivo del dirigente quando prestazione è incompatibile con la terapia di riposo psichico necessaria	SI	Cass. 7.3.2012, n. 3547
Riduzione del personale conseguente a crisi del settore in cui opera il datore di lavoro	SI	Cass. 8.3.2012, n. 3629
Riassetto organizzativo per gestione più economica dell'attività aziendale	SI	Cass. 16.2.2012, n. 2250
<b>Modesta contrazione dell'attività produttiva, non implicante sensibile riduzione di persone e mezzi, ove datore stipuli contratto collaborazione a progetto per sostituzione pochi giorni prima di comunicare recesso</b>	<b>NO</b>	<b>Cass. 19.1.2012, n. 755</b>

## GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
<b>Soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente attuata per la più economica gestione dell'impresa</b>	<b>SI</b>	<b>Cass. 27.10.2009, n. 22648</b>
Richiesta di allontanamento dal posto di lavoro da parte di un committente di un appalto affidato al datore, in presenza di una clausola di gradimento prevista nel contratto di appalto	<b>SI</b>	Trib. Bolzano 27.7.2007
Soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti rimasti in servizio	<b>SI</b>	Trib. Venezia 2.11.2005



## RAGIONI INERENTI L'ATTIVITA' PRODUTTIVA

Cassazione, sentenza n. 8237 del 7 aprile 2010

“Nella nozione di giustificato motivo di licenziamento sono riconducibili anche le ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda, che peraltro non devono essere pretestuosi e strumentali, ma volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi.”.

## RAGIONI INERENTI L'ATTIVITA' PRODUTTIVA

Cassazione, sentenza n. 6501 del 4 aprile 2016

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, resta insindacabile, anche successivamente all'introduzione nell'ordinamento giuridico delle disposizioni contenute nell' art. 30 della L. 183/2010, la scelta effettuata dall'imprenditore per fare fronte alle esigenze obiettive che si presentino nell'impresa, potendosene solo vagliare il rapporto di causa - effetto con le ripercussioni sui rapporti di lavoro, **ma il fondamento giustificativo cui esse assolvono deve essere, comunque, oggettivamente verificabile.**

## SOPRAVVENUTA IMPOSSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE

Cassazione, sentenza n. 5112 del 6 marzo 2007

“ In caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del dipendente allo svolgimento delle mansioni lavorative, il **datore di lavoro è tenuto a dimostrare l'impossibilità di assegnare al lavoratore mansioni anche non equivalenti**, a condizione che il lavoratore abbia, anche senza forme rituali, manifestato la propria disponibilità ad accettarle.”

## OBBLIGO DI REPÊCHAGE

Cassazione, sentenza n. 7381 del 26 marzo 2010

“In materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinati da ragioni inerenti all'attività produttiva, il datore di lavoro **ha l'onere di provare, con riferimento alla capacità professionale del lavoratore e all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici** (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come *extrema ratio*.”.

Cassazione, sentenza n. 21579 del 13 agosto 2008

“In caso di licenziamento per giustificato motivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare **non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di aver prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori** rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore.”.

## *Tentativo obbligatorio di conciliazione nel licenziamento per G.M.O.*

**La legge n. 92/2012 modificando l'art. 7 della L. n. 604/66, prevede che il datore di lavoro [imprenditore e non imprenditore che nei sei mesi antecedenti, in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto occupa più di 15 dipendenti (5, se trattasi di imprenditore agricolo), oppure più di 15 lavoratori in ambito comunale o più di 60 dipendenti su scala nazionale] che intende intimare un licenziamento per GMO deve esperire il Tentativo Obbligatorio di Conciliazione**

## LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: PROCEDURA

- 1) Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3, co. 1, L. 604/1966);
- 2) Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da richiesta di conciliazione del datore rivolta alla Direzione territoriale lavoro e trasmessa a lavoratore (nuovo testo art. 7 L. 604/1966: procedura di conciliazione);

**OMESSA ATTIVAZIONE PROCEDURA = INEFFICACIA = RISARCIMENTO DANNO DA 6 A 12 MESI RETRIBUZIONE, SALVO PROVA DIFETTO GIUSTIFICAZIONE: IN QUESTO CASO REINTEGRA O RIASSUNZIONE**

## LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: PROCEDURA

**3) Nella richiesta di conciliazione, il datore deve**

- dichiarare intenzione di licenziare per motivo oggettivo,
- indicare i motivi e
- le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore;

**4) la DTL convoca le parti nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'intenzione dell'azienda;**

**5) Le parti possono farsi assistere dal sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro;**

**6) Esame soluzioni alternative a recesso con obbligo chiusura entro 20 gg da convocazione (salvo diversi accordi tra le parti)**

**7) Se il tentativo fallisce, il datore può comunicare il licenziamento;**

## FAC -SIMILE DI COMUNICAZIONE

**OGGETTO: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Art. 7 L. n. 604/1966 così come modificato dalla L. n. 92/2012**

La presente per comunicare l'intenzione da parte della scrivente di risolvere il rapporto di lavoro con il sig. .... per motivi economici.

Il provvedimento si rende necessario in quanto la società ha problemi economici provocati da importanti cambiamenti nel mercato dei servizi informatici e che, a fronte di una domanda in forte calo e di un offerta esuberante, offre tariffe orarie, per l'utilizzo delle risorse tecniche estremamente ridotte tali da non consentire di coprire neppure la remunerazione base di tecnici che operano nel settore.

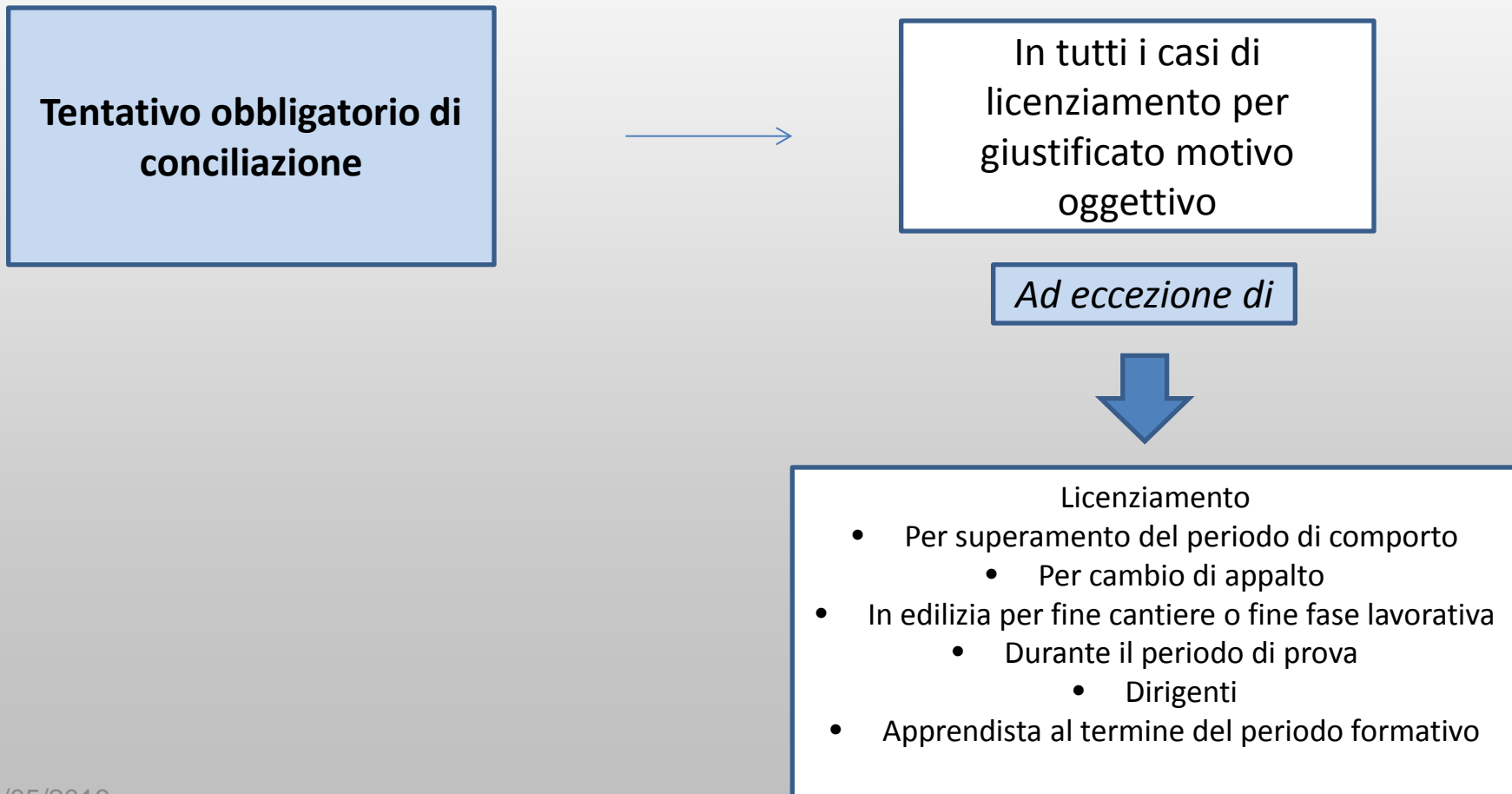
La Società per sopravvivere deve intervenire sia a personale tecnico con competenze non più fungibili e con remunerazioni non adeguate ai trend di mercato, anche riorganizzando l'azienda per diminuire i costi indiretti: servizi informatici aziendali ed ai clienti, ecc..

Nello specifico il provvedimento si rende necessario in quanto l'interruzione dei contratti da parte dei clienti sui quali da tempo il sig. Benservito Vaidovevuoi lavora non consente alla società di utilizzare le sue competenze in ambiti fungibili se non per attività dequalificanti per lo stesso lavoratore con perdite economiche importanti per la società, visto il rilevante costo aziendale dello stesso.

La Società dichiara inoltre di essere disposta ad offrire un contratto con una società di outplacement per favorire il reinserimento del lavoratore nel mondo del lavoro

Distinti saluti





## LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: PROCEDURA

**LA CONCILIAZIONE DAVANTI ALLA DTL RIESCE:**

**SI**

**Risoluzione consensuale del rapporto**

**Affidamento lavoratore ad agenzia per l'impiego e percepisce ASPI**

**NO**

**Il datore comunica il licenziamento e si apre il contenzioso da parte del lavoratore che ricorre al giudice del lavoro impugnando il recesso**

## LA CONCILIAZIONE DAVANTI ALLA DTL SI CONSIDERA ESAURITA:

- Al raggiungimento dell'accordo
- Quando le parti ritengano di non proseguire la discussione
  - Decorsi venti giorni dalla convocazione

## FALLIMENTO TENTATIVO OBBLIGATORIO:

- Convocazione non effettuata
- Si è verificata l'assenza o le parti non hanno trovato un accordo
  - Abbandono di una delle parti



## IL DATORE COMUNICA IL LICENZIAMENTO:

- Dopo 7 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte della DTL per mancata convocazione
  - Mancata presentazione del lavoratore
    - Esito negativo della procedura

## COSA ACCADE SE FALLISCE LA CONCILIAZIONE?



1) Il datore di lavoro comunica il **licenziamento**

1) Il licenziamento ha **effetto** dal giorno in cui il procedimento è stato avviato (data ricezione comunicazione dalla DTL)

1) Il lavoratore, a pena di decadenza, deve impugnare per iscritto il licenziamento entro **60 giorni** dalla data in cui ne ha avuto notizia da parte del datore di lavoro





## CORTE DI CASSAZIONE , SENTENZA N. 2747 DELL'11 FEBBRAIO 2016

In tema di impugnazione del licenziamento, quest'ultimo, quale negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, sicché la **decorrenza del termine di decadenza**, per l'impugnazione del recesso, opera dalla comunicazione del licenziamento .



2) L'impugnazione non è efficace se non è seguita, entro **180 giorni**, da deposito ricorso c/o cancelleria tribunale



CORTE DI CASSAZIONE, SENTENZA N. 2747 DELL'11 FEBBRAIO 2016

Il termine per compiere l'impugnazione giudiziale decorre da quello dell'impugnazione extragiudiziale, e non dalla fine dei 60 giorni. E **l'esigenza di celerità indica** anche che il termine «debba ricorrere dalla spedizione e non dalla ricezione dell'atto»



## GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

### COSA ACCADE SE GIUDICE ACCOGLIE RICORSO?



**PRIMA IPOTESI:** giudice accerta manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo



Annulla il licenziamento, **PUÒ** (e non **DEVE**) ordinare la reintegrazione, e condanna il datore a pagare a favore del lavoratore indennità e contributi (art. 18, co. 7, L. 300/70)

**GMO: ricorso accolto x MANIFESTA INFONDATEZZA (POSSIBILE REINTEGRA)**

**INDENNITA' MAX 12 MESI**

**commisurata a ultima retribuzione globale di fatto da giorno licenziamento sino a quello di effettiva reintegra**

**dedotto quanto lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per svolgimento altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza a ricerca nuova occupazione**

**CONTRIBUTI**

Datore è condannato a versare i **contributi** da giorno del licenziamento fino a effettiva reintegrazione, **più interessi legali ma senza sanzioni** per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata e quella accreditata per svolgimento altre attività: se i contributi afferiscono ad altra gestione, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività del dipendente licenziato, con addebito dei costi al datore.

## GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

### COSA ACCADE SE GIUDICE ACCOGLIE RICORSO?

**SECONDA IPOTESI:** giudice accerta che non ricorrono estremi del giustificato motivo oggettivo ma **non ne ravvisa la “manifesta infondatezza”**

Dichiara comunque risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore a pagare un'**indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità**

## ASPI - TICKET LICENZIAMENTO

da 1° gennaio 2013

**I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto non a tempo determinato generi in capo al lavoratore il teorico [diritto alla nuova indennità](#), a prescindere dall'effettiva percezione della stessa**

[circolare Inps n.44/13](#)

TIPOLOGIA RISOLUZIONE	TICKET DOVUTO ?	PARTICOLARITA'
Cessazione rapporto per licenziamento	si	Rapporti a tempo indeterminato
Dimissioni	no	
Dimissioni per giusta causa	si	Anche apprendistato
Dimissioni in periodo tutelato di maternità	si	Anche apprendistato
Risoluzione consensuale	no	
Risoluzione consensuale da procedura di conciliazione in Dtl	si	
Risoluzioni derivanti da trasferimento oltre 50 km	si	
Decesso del lavoratore	no	
Licenziamento lavoratore domestico	no	
Licenziamento apprendista	si	
Recesso del datore al termine della formazione apprendistato (art. 2 c.1 lettera m TU appr)	si	
Licenziamento lavoratori per datori tenuti a versamento contributo d'ingresso procedure mobilità (l.223/91)	no	Fino al 31.12.16

Licenziamento collettivo senza accordo sindacale	si	Dal 1.1.17  Moltiplicato per 3
Cessazioni per accordo sindacale procedure l.223/91 art. 4 e 24	no	
Licenziamenti per processi di riduzione di dirigenti (con accordo firmato da ass. sindacale)	no	Solo per provvedimenti di “tutela lavoratori anziani”
Licenziamenti per cambi appalto con successive assunzioni presso altri datori (clausole sociali che garantiscano continuità occupazionale)	no	Fino al 31.12.15
Interruzioni rapporti a tempo indeterminato in settori costruzioni edili per completamento attività e chiusura cantiere	no	Fino al 31.12.15

## *Conseguenze licenziamento illegittimo (Contratto tutele crescenti)*

### (CTC) ED IL NUOVO REGIME IN CASO DI LICENZIAMENTO

- 1° Decreto attuativo del Jobs Act D.Lgs 4 marzo 2015 n.23
  - (GU n.54 del 6.03.2015)

## CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE:

Questi **in sintesi i principi** e i criteri direttivi della legge delega, in materia di **sanzioni avverso il licenziamento invalido**:

- a) **limitazione della reintegrazione** nel posto di lavoro alle sole ipotesi di licenziamento discriminatorio, di **nullità** del licenziamento e di alcune fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- b) **esclusione della reintegrazione** per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- c) **previsione di un indennizzo economico** non più lasciato alla valutazione discrezionale del giudice, ma collegato esclusivamente alla anzianità di servizio, e **ridotto nell'importo**



## Superamento distinzione aziende con + o – di 15 dipendenti

La nuova disciplina si applica a tutte le aziende, siano esse con più di 15 dipendenti o con meno di 15.

Dunque, il criterio dimensionale dell'azienda non ha alcun valore ai fini della applicazione del d.lgs. 2015.



## Superamento distinzione aziende con + o – di 15 dipendenti

Tuttavia, ciò non comporta il superamento della distinzione tra tutela reale e tutela obbligatoria.

I 2 regimi sono soltanto diversamente modulati.

Ai dipendenti delle piccole aziende:

- in ogni caso esclusa la reintegra (ad eccezione dei casi di nullità e di inefficacia)
- e l'indennizzo è dimezzato, e non può superare le 6 mensilità

## Art. 1 – Campo di applicazione.

*1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.*

*2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*

- Non si applica ai dirigenti
- Si applica alle assunzioni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs
- Vale anche per le trasformazioni da TD a tempo indeterminato o da apprendistato a tempo indeterminato
- Le nuove disposizioni si applicano, in modo differenziato a tutti i DDL

## Campo di applicazione

Il legislatore delegante ha scelto di non modificare l'art. 18, legge n. 300/1970 e l'art. 8, legge n. 604 del 1966, ma di creare una **nuova e distinta disciplina che si aggiunge a quella preesistente** e che si applica ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Pertanto **esisteranno due discipline:**

- **quella attuale**, in nulla modificata dalla nuova norma che si applica a tutti i rapporti già in atto
- e una **nuova disciplina** che si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## Campo di applicazione

Ciò comporta che

Il **discrimine temporale** che consente l'applicazione dell'una o dell'altra disciplina **non è legato alla data di intimazione del licenziamento, ma esclusivamente alla data di instaurazione del rapporto da cui si recede**, se cioè anteriore o posteriore alla data di entrata in vigore del decreto legislativo.

## Campo di applicazione

Questo meccanismo inoltre:

- da un lato **consentirà alle due distinte discipline una prolungata convivenza** (considerato che la disciplina di cui agli artt. 18 legge n. 300 del 1970 e 8 legge n. 604 del 1966 riguarda recessi datoriali da rapporti instaurati fino al 2014, la stessa continuerà ad applicarsi per i prossimi decenni),
- dall'altro **determinerà distinte tutele a fronte di uno stesso licenziamento** (si pensi all'ipotesi di **licenziamenti economici, individuali ovvero plurimi o collettivi** di lavoratori assunti sia prima sia dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo, per i primi si applicherà la disciplina di cui agli artt. 18 legge 300 del 1970 e 8 della legge n. 604 del 1966, mentre per i secondi si applicherà la nuova disciplina)

## Campo di applicazione

### Si può affermare pertanto che:

- l'art. 1 detta una **linea di demarcazione temporale** tra vecchio e nuovo regime di tutela in materia di licenziamenti ...
- ma anche e soprattutto sancisce – se non l'abrogazione del regime di cui all'art. 18, legge 300 e art. 8, legge 604 – quantomeno la **valenza residuale di tale regime vigente** per i soli rapporti già in essere a far data dalla entrata in vigore del decreto

### E dunque che l'art. 18:

- è una norma destinata ad esaurirsi nel tempo ...
- che conserva una valenza attuale ma è ancorata ad un periodo storico superato

## Segue: Art. 1

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Disposizione atta a non disincentivare la crescita delle aziende in quanto anche i "vecchi" assunti, in caso di superamento dei limiti previsti per la tutela reale (es. > 15 dipendenti) saranno assoggettati al CTC e non all'art.18/300

## Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

*1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.*

*2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.*

*3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.*

Se il licenziamento è:

- discriminatorio
- nullo (secondo gli altri casi previsti dalla legge)

Si applica il regime del “vecchio” art.18/300, addirittura nella versione ante Legge Fornero, cioè:

- 1) Ricostruzione retributiva (\*) e contributiva integrale del periodo medio-tempore
- 2) reintegrazione o 15 mensilità

(\*) si adotta l'ultima retribuzione utile ai fini TFR



## Licenziamento discriminatorio

Il comma 1 (secondo periodo) e i commi 2 e 3 dell'art. 2 riprendono quasi alla lettera i commi 1, terzo periodo, 2 e 3, dell'art. 18 Stat. lav. circa:

- 1.** la risoluzione del rapporto per mancata ripresa del servizio da parte del lavoratore reintegrato entro trenta giorni dall'invito del datore;
- 2.** la misura dell'indennità risarcitoria nonché la facoltà di chiedere una indennità sostitutiva riconosciute a favore del lavoratore reintegrato;
- 3.** l'estensione della prevista disciplina al licenziamento inefficace perché intimato in forma orale.

## Licenziamento discriminatorio

### 1. Risoluzione del rapporto per mancata ripresa servizio

“A seguito dell’ordine di reintegrazione, **il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall’invito del datore di lavoro**, salvo il caso in cui abbia richiesto l’indennità di cui al terzo comma del presente articolo”

## Licenziamento discriminatorio

### 2. Misura indennità risarcitoria ... ..

“Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al **risarcimento del danno subito** dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l’inefficacia, stabilendo a tal fine **un’indennità commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione**, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento **non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**” (comma 2)

## Licenziamento discriminatorio

### 2. ... e facoltà di richiedere una indennità sostitutiva

“Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, **al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un’indennità pari a quindici mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.** La richiesta dell’indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall’invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione” **(comma 3)**

## Licenziamento discriminatorio

### 3. Estensione al licenziamento orale

“Il regime di cui al presente articolo si applica anche al ***licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale***” (comma 1)

Al riguardo: si sottolinea una **lacuna** della legge delega n. 183/2014 nella quale la reintegrazione nel posto di lavoro era espressamente prevista per le sole ipotesi di **nullità** e **non** anche per le ipotesi di **inefficacia**.

Al di là di ogni considerazione su tale “presunta svista” del legislatore delegante, l’estensione del regime della tutela reintegratoria alla fattispecie del licenziamento inefficace perché orale **potrebbe creare problemi di costituzionalità del d.lgs. per eccesso di delega** (artt. 76 e 77 Cost.)

*4. La disciplina di cui al presente articolo (art.2 ndr) trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.*

- Anche per le aziende < 15 dipendenti

## Licenziamento per disabilità fisica o psichica

Il licenziamento illegittimo per ***“difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4 , comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68”*** è equiparato, sul piano degli effetti, al recesso nullo per motivi discriminatori o perché riconducibile ad altri motivi di nullità previsti dalla legge.



**La conseguenza – anche per le piccole imprese – è la reintegrazione nel posto di lavoro con risarcimento pieno, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.**

**Tanto prevede, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in avanti, l’art. 2, comma 4, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.**

## Licenziamento per disabilità fisica o psichica

- Diversamente dalla disciplina previgente, frutto del combinato disposto dei commi quarto e settimo dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ed ancora applicabile alla platea dei vecchi assunti, il Decreto n. 23/2015 parla di motivo consistente nella **“disabilità” e non più nella “inidoneità”**.
- In ciò il Decreto n. 23 **diverge** anche dal primo schema del provvedimento. Nel testo preliminare la fattispecie del **licenziamento per “inidoneità fisica o psichica” era infatti trattata al terzo comma dell'art. 3** al fine di ritagliare, in deroga alla nuova regola generale della sanzione indennitaria, una ulteriore area di possibile applicazione della reintegrazione “debole”, con risarcimento limitato nel massimo a 12 mensilità.



## Licenziamento per disabilità fisica o psichica

Il Legislatore ha invece voluto:

- **sostituire** il richiamo tecnico ma più ampio alla “**inidoneità**” con quello altrettanto tecnico ma più specifico alla “**disabilità**”;
- **appesantire le conseguenze sanzionatorie** dei licenziamenti per motivi consistenti nella “disabilità”, spostandoli nell’art. 2 e, con ciò, equiparandoli a quelli nulli per motivi discriminatori o per altre ragioni di legge.



## Licenziamento per disabilità fisica o psichica



L'interpretazione letterale della norma porta a:

- concludere che il legislatore abbia **escluso** la sanzione **della reintegrazione** per i licenziamenti per sopravvenuta ***“inidoneità fisica o psichica”*** conseguenti, per esempio, ad un giudizio del medico competente ex art. 42 del Testo Unico Sicurezza o delle commissioni mediche ex art. 5 Legge n. 300/1970.

## Licenziamento per disabilità fisica o psichica



L'interpretazione letterale della norma porta a:

- Concludere che **per questi recessi** la conseguenza sanzionatoria sarebbe esclusivamente quella **indennitaria a tutele crescenti** (da 4 a 24 mensilità in relazione all'anzianità di servizio), prevista in generale per tutte le ipotesi di recesso per **giustificato motivo oggettivo**, nel cui ambito i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità rientrano per consolidata giurisprudenza.

## Licenziamento per disabilità fisica o psichica



L'interpretazione letterale della norma porta a:

- Pensare che il più severo regime sanzionatorio della **reintegrazione** sarebbe applicabile ai licenziamenti **per motivi fisici o psichici solo** laddove sussista una **disabilità in senso tecnico**, accertata dalle competenti commissioni mediche, o un'altra situazione rilevante ai sensi della normativa sul lavoro dei disabili; si pensi, per esempio, al caso tipizzato del lavoratore divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia imputabile al datore di lavoro (art. 4, comma 4, Legge n. 68/1999).

## Licenziamento per superamento periodo di comportamento



### Quale tutela si applica?

- Nella riforma è stato rimosso ogni riferimento al licenziamento per superamento del periodo di comportamento che nell'art. 18 è sanzionato con la cosiddetta Tutela reale parziale (reintegrazione più risarcimento fino a 12 mensilità).



## Licenziamento per superamento periodo di comportamento

*In attesa di  
Giurisprudenza*



**Nell'ipotesi di licenziamento motivato da superamento del periodo di comportamento (sia perché il comportamento non sia stato superato sia perché la malattia è da imputare a responsabilità del datore di lavoro) non potrà essere applicata la tutela reintegratoria ma esclusivamente la tutela indennitaria di cui al primo comma dell'art. 3.**

**Nell'ipotesi di licenziamento motivato da superamento del periodo di comportamento (sia perché il comportamento non sia stato superato sia perché la malattia è da imputare a responsabilità del datore di lavoro) potrà essere applicata la tutela reintegratoria applicando quindi la sanzione della nullità per contrasto con l'art. 2110 C.C.**

## Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.



*1. Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.*

Laddove non ricorrano gli estremi per il licenziamento discriminatorio o nullo (e fatta salva l'ipotesi di cui al comma 2), (vedi slide successiva) negli altri casi:

### **-No reintegrazione**

-Indennità pari a 2 mensilità della Retr.TFR x ogni anno di anzianità

-min. 4 / max 24 mensilità

-Non soggetta a contributi

-Soggetta ad Irpef

2. *Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. **Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.***

Resta la reintegrazione con il regime ex art.18 “attenuato” (risarcimento max 12 mensilità + copertura contributiva totale) nei casi di:

*Licenziamento disciplinare ove il fatto materiale addebitato non sussiste.*



## Licenziamento ingiustificato



### Rimodulazione delle tutele

- La tutela indennitaria ha applicazione generalizzata
- La tutela reintegratoria ha carattere residuale ed è confinata a specifiche ipotesi

## Licenziamento ingiustificato



### Meccanismo di applicazione

- L'art. 3, comma 1, d.lgs. 2015 prevede invece una sanzione di carattere generale (**indennità risarcitoria**) che trova applicazione a tutte le ipotesi di licenziamento ingiustificato, e tipizza le ipotesi in cui ricorre la sanzione di carattere residuale (**tutela reintegratoria**): vale a dire il licenziamento discriminatorio (art. 2), e alcune circostanze del licenziamento disciplinare (art. 3, comma 2).
- Il meccanismo ha il pregio di individuare nell'art. 3, comma 1, la disciplina generale, applicabile in tutti i casi di illegittimità del licenziamento per i quali non sia prevista una diversa disciplina.

## Licenziamento ingiustificato

**Disamina dei 2 regimi sanzionatori:**

**tutela indennitaria**  
**tutela reintegratoria**

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Indennitaria

#### La nuova regola

“Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità” (comma 1)

In sintesi i punti di  
maggiore rilievo —▶

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Indennitaria

#### Punti di maggior rilievo

- La tutela di carattere generale è incentrata sul mero pagamento di un **indennizzo**, con esclusione della reintegrazione nel posto di lavoro;
- Il Giudice “**dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento**”: la terminologia “**estinto**” in luogo di “**risolto**” (ex art. 18, co. 5) è certamente più corretta: non è il provvedimento del giudice che risolve il rapporto, ma l’atto unilaterale del datore di lavoro: qui il giudice si limita a dare atto dell’assenza di ipotesi di reintegrazione nel posto di lavoro e della conseguente cessazione del rapporto di lavoro, **pur in presenza di profili di illegittimità**

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Indennitaria

#### Punti di maggior rilievo

- **l'entità dell'indennizzo è sottratta alla valutazione discrezionale del giudice: essa è collegata unicamente all'anzianità di servizio** nel senso che deve essere quantificata in due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio;
- **4) in ogni caso l'indennità così calcolata non può essere inferiore a 4 mensilità e superiore a 24;**

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Indennitaria

Alla disciplina generale dell'art. 3, comma 1, sono poi collegati:

- **l'art. 7:** “in ipotesi di **cambio di appalto** il lavoratore ha diritto a vedersi computata anche **l'anzianità di servizio maturata** presso il precedente datore di lavoro che ha cessato l'appalto”

e

- **l'art. 8:** “nel **calcolo dell'indennità** si deve tenere conto **proporzionalmente** anche dei **mesi di servizio** ... qualora la frazione di mese sia uguale o superiore a 15 giorni il calcolo del mese deve essere fatto per intero”

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Indennitaria

1. il legislatore ha inteso **dare certezza all'impresa circa il costo di un licenziamento che potesse risultare ingiustificato**, sottraendolo a qualsiasi valutazione discrezionale da parte del giudice;
2. al tempo stesso ha inteso ridurre quel costo sì da renderlo non solo **calcolabile a priori**, ma anche **liquidabile a basso costo** nei confronti di un lavoratore con scarsa anzianità di servizio;
3. ma soprattutto: la norma ha il pregio di una **scelta di campo chiara e ben individuata**, in favore della tutela indennitaria, a differenza della riforma 2012 nella quale la distinzione tra tutela reintegratoria e tutela indennitaria era affidata ad elementi ambigui e di difficile interpretazione



## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Reintegratoria

“Esclusivamente nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio **l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata ... ..”  
(comma 2, primo periodo)



## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Reintegratoria

**Il legislatore confina la tutela reintegratoria nell'ambito dei soli LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, con la conseguenza che la norma esclude la possibilità di reintegrazione per il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo**

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Reintegratoria

L'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015, per come la norma testualmente è scritta («nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore»), sembra sancire una innovativa **inversione dell'onere probatorio rispetto alla giustificatezza del licenziamento disciplinare** intimato al lavoratore.

A dimostrare la “insussistenza” del fatto materiale contestato, infatti, ha interesse esclusivamente il lavoratore licenziato e non il datore di lavoro, sul quale grava, in via generale, l'onere della prova in materia di licenziamenti.

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Reintegratoria

Sostanzialmente analoga è invece la **sanzione risarcitoria, prevista in aggiunta alla reintegra nel posto di lavoro.**

A confronto sono:

- art. 18, comma 4, parte 2
- Art. 3, comma 2, parte seconda



## Raffronto tra i regimi di tutela reintegratoria

### art. 18, co. 4, stat. lav.

### art. 3, co. 2, d.lgs. 2015

reintegrazione nel posto di lavoro ... al pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative (*aliunde perceptum*), nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (*aliunde percipiendum*).

In ogni caso **l'indennità non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto**

reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum e percipiendum*.

In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione **non può essere superiore a dodici mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

## Il pagamento dei contributi previdenziali



- Nel nuovo testo normativo il legislatore **si limita** ad indicare che il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.





Ricordiamo che la Legge Fornero, nel licenziamento disciplinare nullo (gc e gms)

**OLTRE A PAGARE L'INDENNITA', IL DATORE E' CONDANNATO A:**



- 1) **versare contributi dal giorno licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione,**
- 2) **maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione**
- 3) **per un importo pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata in conseguenza svolgimento di altre attività lavorative.**
- 4) **Se è stata svolta altra attività, i contributi che afferiscono ad altra gestione previdenziale sono imputati d'ufficio a gestione corrispondente ad attività del dipendente licenziato, con addebito dei costi al datore**

## Licenziamento ingiustificato

### Tutela Reintegratoria

#### INFINE

L'art. 3, comma 2, si conclude con la seguente previsione: **“Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3 ”**

#### PERTANTO

... Fermo restando il diritto al risarcimento del danno nella misura massima di 12 mensilità, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale ...



## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

Si segnalano 2 grandi novità:

- 1) Una di tipo sostanziale: che riguarda la tutela applicata nei casi di licenziamento per GMO illegittimo.
- 2) Una di tipo procedurale: che riguarda gli adempimenti da osservare nella implementazione della procedura di licenziamento economico

## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

L'accertata illegittimità del licenziamento economico è sempre sanzionata con la **tutela indennitaria ex art. 3, comma 1:**

- **il giudice dichiara estinto il rapporto;**
- **e condanna al pagamento di una INDENNITA', pari a 2 mensilità ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a 4 e superiore a 24 mensilità**

**È esclusa la tutela reintegratoria:** che si applica in via **residuale** soltanto per i casi di **licenziamento discriminatorio**, ovvero di **licenziamento disciplinare ingiustificato** (per insussistenza del fatto materiale contestato), e di **licenziamento per disabilità fisica e psichica**

## Art. 3

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

No procedura art.7/604 per il GMO presso la DTL

## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 2015 **non si applica la procedura di preventivo tentativo di conciliazione prevista dall'art. 7, legge n. 604/1966** (e introdotta dalla legge n. 92 del 2012) per i licenziamenti per GMO disposti da aziende con più di 15 dipendenti.

L'inconveniente —▶

## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

### L'inconveniente:

La coesistenza di due procedure per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo:

- una da applicarsi nei confronti dei dipendenti assunti prima
- e una nei confronti dei dipendenti assunti dopo

con la possibilità della contestuale applicazione di entrambe nei confronti dello stesso licenziamento qualora esso riguardi più dipendenti assunti in momenti diversi.

## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

### L'obbligo del Repechage nel CTC

- Il Dlgs 23/2015 non ha modificato in alcun modo i motivi legittimanti il recesso e, in particolare, la nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della legge 604/66 che, pertanto, continuerà ad essere quello determinato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».
- La giurisprudenza consolidatasi nel tempo ritiene che il controllo giudiziale su questo specifico tipo di recesso comporti la necessaria verifica dell'assolvimento da parte del datore di lavoro dell'onere di provare, da una parte, l'effettività delle ragioni di carattere produttivo-organizzativo addotte a fondamento del licenziamento e, dall'altra, l'incidenza causale di dette ragioni sulla posizione rivestita in azienda dal lavoratore licenziato.

## Licenziamento per GMO (c.d. economico)

### L'obbligo del Repechage nel CTC

- Ma la giurisprudenza di cui sopra ha elaborato altresì il cosiddetto **obbligo di repêchage**, ossia un ulteriore obbligo per il datore di lavoro di **verificare (e provare in giudizio) l'assenza**, nella struttura organizzativa dell'impresa, **di mansioni alle quali poter adibire i dipendenti che**, vista l'impossibilità di ulteriore utile ricollocazione, **sono stati licenziati per soppressione del posto di lavoro.**



- **Tale obbligo, di derivazione esclusivamente giurisprudenziale, può ancora ritenersi sussistente nel caso di licenziamenti dei neoassunti alla luce di quanto previsto dal Dlgs 23/15?**

## Art. 4 – Vizi formali e procedurali.

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **due** e non superiore a **dodici** mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Vizi formali e di procedura:  
*- omessa indicazione motivi*  
*- violazione procedura disciplinare ex art.7/300*



- No reintegrazione
- 1 mensilità x anno
- Min: 2 - Max: 12 mensilità (\*)
- Non soggetta a contributi
- Soggetta ad Irpef

(\*) La legge Fornero prevede da 6 a 12 mensilità.



## Vizi formali e procedurali

### Cosa cambia?

**Rispetto all'art. 18, comma 6 ... l'art. 4, d.lgs. 2015 differisce per i seguenti punti:**

1. tra le ipotesi di vizi formali e procedurali sanzionati con la tutela indennitaria, **non è più contemplata la “violazione della procedura dell'art. 7, legge n. 604/1966** (che la Riforma Fornero ha modificato e reso obbligatorio per il licenziamento economico);
2. L'indennità è ridimensionata e riformulata rispetto al passato:
  - **da 6/12 mensilità** (“in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro”)
  - **passa a “una mensilità per ogni anno di servizio”, e comunque “non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità”**

## Art. 5. – Revoca del Licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Stessa disciplina della Legge Fornero prevista per i licenziamenti di lavoratori assunti prima del decreto.

Art.1, comma 41 Legge 92/2012  
*“Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo; “*



## Art. 7 – Computo dell’anzianità negli appalti.

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell’importo di cui all’articolo 3, comma 1, all’articolo 4, e all’articolo 6, l’anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell’impresa subentrante nell’appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell’attività appaltata.

Ma da quando decorre l’anzianità negli appalti ? Dall’origine o comunque solo dalla data di entrata in vigore del decreto

E le imprese che hanno più appalti simultaneamente (es. imprese di pulizia)

Art. 8 – Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

- Riproporzionamento delle indennità ed arrotondamento.
- Esempio:
- Anzianità di 3 anni, 10 mesi e 18 gg = 3 anni e 11 mesi
- Retr.TFR = 2.300 euro
- Indennità spettante =
- $2.300 * 3,9166 = € 9.008,33$



## Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza.

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, **non si applica l'articolo 3, comma 2**, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3 comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, **è dimezzato** e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Per i DDL che non rientrano nei limiti ex art.18/300 (cioè che rientrano nella c.d. stabilità obbligatoria)

- Indennità di ammontare dimezzato
- Max: 6 mensilità
- No reintegrazione ed indennità medio tempore

Norma	Regime 100%	Regime 50%
Art.3 co.1	2 (min 4- max 24)	1 (min.2 – max 6)
Art.4 co.2	1 (min 1 -max 12)	0,5 (min. 0,5 – max 6)
Art.6, co1	1 (min 2 - max 18)	0,5 (min. 1 – max 6)

## Art. 18, co. 8-9 L. 300/70

(datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **FINO A 15** lavoratori o fino a 5 se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa fino a 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa fino a 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa **FINO A 60** dipendenti)

## NUOVA TUTELA REALE

### LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO

E

### LICENZIAMENTO PER DISABILITA' FISICA

**Reintegra  
(oppure 15 mensilità sostitutive,  
esenti da INPS)**

**+**

**Indennità risarcitoria (al netto  
*aliunde perceptum*,) per periodo  
licenziamento, e in ogni caso non  
inferiore a 5 mensilità (con  
versamento contribuzione)**

## NUOVA TUTELA REALE

### LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (GC GMS)

*Ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato*

Reintegra  
(oppure 15 mensilità sostitutive,  
esenti da INPS)

+

Indennità risarcitoria (al netto  
*aliunde perceptum e percipiendum*)  
per periodo licenziamento, e in ogni  
caso non superiore a 12 mensilità  
(con versamento contribuzione)



## NUOVA TUTELA REALE

### LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO (GC GMS GMO)

*Generalità dei casi di ingiustificatezza di un licenziamento disciplinare o economico*

#### Solo la tutela indennitaria

**Indennità non assoggettata ad INPS, pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.**

## NUOVA TUTELA OBBLIGATORIA

### LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (IDENTICO ALLA TUTELA REALE)

**Reintegra  
(oppure 15 mensilità sostitutive,  
esenti da INPS)**

**+**

**Indennità risarcitoria periodo  
licenziamento, non inferiore a 5  
mensilità con versamento di  
contribuzione**

## NUOVA TUTELA OBBLIGATORIA

### LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO (GC GMS GMO)

*TUTTI i casi di ingiustificatezza di un licenziamento disciplinare (qui non rileva la insussistenza del fatto materiale) o economico*

Esiste solo la tutela indennitaria

L'importo è dimezzato rispetto alle ipotesi della tutela reale e non può superare le sei mensilità

## Art. 6 – Offerta di conciliazione.

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

Entro i 60 gg previsti per l'impugnativa il DDL può offrire un importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio

(Min. 2 – Max 18 mensilità)

Pagamento : Assegno circolare

Importo esente da contributi ed Irpef

Se il lavoratore accetta l'assegno circolare si determina :

-l'estinzione del rapporto

-la rinuncia all'impugnazione del licenziamento (a prescindere che sia stata già proposta)

Somme extra = regime ordinario

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 pari a 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n.190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

**Nuovo obbligo di comunicazione entro 65 gg. dalla cessazione per informare se c'è stata o meno la conciliazione.**

**Sanzione in caso di inadempimento: da 100 a 500 euro**

## *Conciliazione volontaria*

- *Nota Ministero del lavoro 27/05/2015  
Procedura comunicazione telematica*
- *Nota Ministero del Lavoro 22/07/2015*

## **NUOVA CONCILIAZIONE/ ART. 6**

Al fine di evitare il giudizio, e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, **il datore di lavoro può offrire a titolo conciliativo un importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. per ogni anno di servizio, in ogni caso in misura non inferiore a 2 mensilità e non superiore alle 18 mensilità (somme ridotte della metà, e con limite pari a sei mensilità, per i dipendenti di piccole imprese).**

L'importo offerto è **esente da imposte e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.**

## **NUOVA CONCILIAZIONE/ ART. 6**

La nuova conciliazione presenta **rilevanti differenze con quella prevista dalla legge Fornero**:

- 1. l'ambito di applicazione:** la procedura **Fornero** vale solo per i **licenziamenti economici**, la **nuova conciliazione** facoltativa può essere usata **per qualsiasi recesso**, anche per quelli di **natura disciplinare**
- 2. la finalità:** la conciliazione **preventiva** in Dtl si svolge **prima che sia stato intimato il licenziamento** e ha lo **scopo di evitare che si arrivi all'interruzione unilaterale del rapporto**, mediante un accordo che può prevedere l'uscita incentivata del lavoratore oppure un suo cambiamento di mansioni o di sede. La **nuova conciliazione** facoltativa interviene, invece, in un momento successivo, quando il **licenziamento è stato già intimato** e ha, come **scopo**, quello di **prevenire l'avvio di una causa di lavoro** da parte del dipendente



## **NUOVA CONCILIAZIONE/ ART. 6**

Si prevede un **meccanismo volontario** che inizia con **l'offerta**, da parte del datore, di una **somma di denaro al dipendente appena licenziato**. Tale offerta può essere formulata **solo in alcune sedi predefinite** – quelle abilitate a convalidare le rinunce e le transazioni di lavoro, quindi principalmente le Dtl, le sedi sindacali e le commissioni di certificazione – e soltanto **sino a quando non sia scaduto il termine di 60 giorni per impugnare in via stragiudiziale il licenziamento**.

## **NUOVA CONCILIAZIONE/ ART. 6**

Per espressa previsione legislativa, **l'offerta deve essere perfezionata mediante consegna di assegno circolare. L'accettazione dell'assegno implica l'accettazione della conciliazione.**

**L'avvenuta consegna comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento** anche se il lavoratore l'abbia già proposta.

Rimane viva la possibilità per il lavoratore di **far valere ogni altra pretesa nei confronti del datore di lavoro** (ad es., differenze retributive, inquadramento, risarcimento danni, etc.). Nel caso di **conciliazione anche su titoli differenti** da quelli inerenti all'impugnazione del licenziamento, si **applicano le ordinarie norme previste dall'ordinamento tributario.**

## COMUNICAZIONI/ ART. 6

Il comma 3 prevede che il datore di lavoro deve **integrare la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego con un'ulteriore comunicazione**, anch'essa telematica, da trasmettere **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, in cui occorre indicare espressamente l'avvenuta o meno conciliazione volontaria.**

In caso di omessa comunicazione si applicano le sanzioni previste dalla disciplina sanzionatoria in materia di collocamento (**sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500**)

## **NOTA MIN. LAV. 27/5/2015, N. 2788**

Il Ministero del lavoro precisa che il decreto n. 23/2015 introduce un **nuovo istituto di conciliazione** per la risoluzione stragiudiziale delle controversie sui licenziamenti illegittimi, che consente al datore di lavoro di **offrire una somma predeterminata in modo certo al lavoratore in cambio della rinuncia alla impugnazione del licenziamento, somma che per il lavoratore non rientra nel reddito imponibile ai fini fiscali**. La norma si applica ai lavoratori che a partire dal 7 marzo 2015:

- sono **assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (art. 1, co. 1);
- sono **interessati da una trasformazione da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato** ovvero, agli **apprendisti passati in qualifica** (art. 1, co. 2),
- ai **lavoratori assunti in precedenza nelle aziende che dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo supereranno la soglia dei 15 dipendenti** (art. 1, co. 3).

## **NOTA MIN. LAV. 27/5/2015, N. 2788**

### Monitoraggio della misura e modello di comunicazione

*Attraverso le disposizioni, di cui al terzo comma dell'articolo 6 del decreto legislativo in parola, il legislatore si propone di **assicurare il monitoraggio sull'attuazione della norma stessa, onde consentire di verificare quale sarà in concreto l'offerta di conciliazione.** Ai fini del monitoraggio sull'attuazione di tale disposizione, **alla normale comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto è stata aggiunta un'ulteriore comunicazione da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.***

*A tal fine il suddetto terzo comma ha disposto che **la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro** (richiamata, unitamente alle altre comunicazioni datoriali obbligatorie telematiche, dall'art.4-bis, punto 6-ter, del D.Lgs. 21 aprile 2000 n.181 e successive integrazioni e/o modificazioni) **dev'essere integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi, da parte del datore di lavoro, entro sessantacinque giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale dev'essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione, di cui alla norma in commento.***

## **NOTA MIN. LAV. 27/5/2015, N. 2788**

Pertanto, **a partire dal 1° giugno 2015** nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale cliclavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)) sarà disponibile una applicazione denominata "UNILAV\_Conciliazione" attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno **comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione previsto dall'articolo 6** del citato decreto legislativo. A fini meramente esemplificativi, alla presente nota è allegato lo screenshot della procedura.

**Per effettuare tale comunicazione i datori di lavoro dovranno registrarsi al portale cliclavoro** e accedere all'applicazione inserendo il codice di comunicazione rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Questo dato serve a collegare l'offerta di conciliazione al rapporto di lavoro cessato (**prima schermata**).

## **NOTA MIN. LAV. 27/5/2015, N. 2788**

Il sistema (**seconda schermata**) proporrà i dati presenti nel sistema, già comunicati con il modello "UNILAV\_Cess", relativi a lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e **dovranno essere compilati solo i seguenti ulteriori campi:**

- **data di proposta dell'offerta di conciliazione;**
- **esito (SI/NO) di tale offerta**

in caso di esito positivo:

- **sede, tra quelle previste dalla normativa, presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato;**
- **importo offerto;**
- **esito del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.**

Da ultimo (**terza schermata**), il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.

## **NOTA MIN. LAV. 22/7/2015, N. 3845**

Con precedente nota n. 2788 del 27 maggio 2015 sono stati forniti i primi indirizzi operativi della normativa indicata in oggetto. Contestualmente sul portale del Ministero ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)) è stata resa disponibile l'applicazione che consente di effettuare la comunicazione prevista dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 22 del 2015 e, seguendo ormai una consolidata consuetudine, è stata aperta una linea diretta con i soggetti interessati al provvedimento, al fine di raccogliere eventuali segnalazioni durante la prima fase di attuazione del provvedimento.

Per tale ragione **si ritiene utile integrare la precedente nota al fine di chiarire ulteriori aspetti operativi.**



## **NOTA MIN. LAV. 22/7/2015, N. 3845**

La comunicazione citata dal comma 3 dell'articolo 6 del citato decreto legislativo:

- 1. è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;**
- 2. è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;**
- 3. non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.**

Inoltre, si precisa che – in modo del tutto analogo a quanto avviene per le altre comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro – i datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati così individuati dalla normativa vigente:

## **NOTA MIN. LAV. 22/7/2015, N. 3845**

- *i consulenti del lavoro*, abilitati, ai sensi degli articoli 1, comma 1 e articolo 2, comma 1, della Legge 11 gennaio 1979, n. 12, a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente.

Prerequisito è l'iscrizione all'albo a norma dell'art. 9 della legge citata;

- *gli avvocati e procuratori legali, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali*, sempre secondo quanto previsto dalle norme citate alla lettera precedente. Per essi costituisce prerequisito l'iscrizione ai rispettivi albi e la comunicazione alla direzione del lavoro della provincia in cui esercitano la consulenza del lavoro;

## **NOTA MIN. LAV. 22/7/2015, N. 3845**

- *i servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa, che abbiano affidato l'esecuzione secondo quanto previsto dal citato articolo 1, comma 4 della legge n. 12/1979 e successive modificazioni. Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle predette associazioni;*
- *le associazioni di categoria delle imprese agricole, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 9-bis, comma 6 della Legge 28 novembre 1996, n. 608;*

## **NOTA MIN. LAV. 22/7/2015, N. 3845**

- le altre *associazioni di categoria dei datori di lavoro*, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del Decreto Legislativo 11 dicembre 2002, n. 297;
- le *agenzie per il lavoro*, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, per l'invio del prospetto riguardante i propri dipendenti;
- i *consorzi e gruppi di imprese*, di cui all'art. 31 Dlgs. 276/2003, per conto di tutte le imprese del gruppo o consorziate, agendo come dei veri e propri intermediari

## **Il licenziamento disciplinare alla luce del Contratto a Tutele Crescenti**

*Licenziamento disciplinare*  
*Procedura*  
*Proporzionalità*  
*Codice disciplinare*  
*Casi e regolamento aziendale*

## Cause licenziamento disciplinare

**Giustificato motivo soggettivo**: causato da un “*notevole inadempimento*” del prestatore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali (art. 3 L. n.604/1966), con *obbligo di preavviso*.

**Giusta causa**: causato da comportamenti del lavoratore - anche diversi dal “*grave inadempimento contrattuale*” - tali da incidere sul giudizio di idoneità e affidabilità futura del lavoratore, e sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro, e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.), dunque *senza obbligo di preavviso*.

## GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile

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**. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

### Cassazione, sentenza n. 16283 del 26 luglio 2011

“In tema di licenziamento disciplinare o per giusta causa, la valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere fra le parti non va operato in astratto, bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intenzione dell'elemento intenzionale e di quello colposo.”.

## GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile

- La giusta causa sussiste in presenza di condotte gravissime del lavoratore che **minano in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.**
- Ogni licenziamento per giusta causa ha **natura ontologicamente disciplinare**
- La **sanzione deve essere proporzionata** alla gravità del fatto commesso



**GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile**

- 1) Lavoratore che non informa datore che è sottoposto a procedimento penale;
- 2) Violenza sessuale su collega o cliente;
- 3) Gravi calunnie verso datore di lavoro;
- 4) Rissa o aggressione sul posto di lavoro;
- 5) Abuso del telefono aziendale;
- 6) Furto di beni o contanti del datore di lavoro;
- 7) Svolgimento altra attività durante la malattia;
- 8) Attività in concorrenza con datore

## Casi di contenzioso

- **Costituisce giusta causa, a prescindere dall'esistenza o meno di un danno per il datore di lavoro, il comportamento del dipendente che, dopo aver ricevuto un telefono cellulare, espressamente utilizzabile “solo per ragioni di servizio”, invii oltre 50.000 sms nell'arco di un biennio per ragioni esclusivamente personali ([Cass. 8.3.2010, n. 5546](#)).**
- **Configura giusta causa l'assenza per il godimento di un periodo di ferie non autorizzate dal datore di lavoro ([App. Bologna 16.2.2010](#); [Cass. 20461/2010](#)).**
- **E' legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente che timbra il cartellino marcatempo di un collega che si trova ancora nell'area di parcheggio dello stabilimento, in quanto tale condotta è idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario ed evidenzia il deliberato e volontario tentativo di trarre in inganno la datrice di lavoro ([Cass. 7.12.2010, n. 24796](#)).**

## ....ancora casi particolari

- Sussiste la giusta causa di licenziamento ove il lavoratore, assente grazie alla fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili ex [lege n. 104/1992](#), nei giorni di fruizione del permesso venga sorpreso a 30 km di distanza dall'assistito mentre è intento a coltivare un proprio podere in ben 5 occasioni su un totale di 6 controlli disposti dal datore di lavoro tramite gli addetti di un'agenzia investigativa privata ([Trib. Rieti 3.3.2011](#)).
- Sussiste la giusta causa di licenziamento per violazione degli obblighi di correttezza e buona fede qualora il lavoratore si rechi ripetutamente e per lunghi periodi di ferie in paesi dalle sfavorevoli condizioni ambientali, e a seguito di ciò subisca ripetuti attacchi di malaria, comportanti assenze dal lavoro per malattia di lungo periodo ([Cass. 25.1.2011, n. 1699](#)).
- Configura giusta causa l'aggressione a un superiore gerarchico posto in condizione di non potersi difendere dai colpi inferti ([Cass. 12.4.2011, n. 8351](#)).

Licenziamento: legittimo se il lavoratore svolge attività sportive che arrecano danno alla sua salute

Sentenza n. 144 del 9 gennaio 2015

- In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha chiarito che deve considerarsi legittimo il provvedimento espulsivo comminato al lavoratore che continui a svolgere un'attività sportiva che metta a rischio la sua salute.
- Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 144 del 9 gennaio 2015, ha precisato che la condotta del prestatore, che comporti un continuo rischio per la propria salute, deve considerarsi motivo legittimo per giustificare il provvedimento espulsivo dello stesso. Nel particolare tale condotta comporterà il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda.

## GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

- 1) Comportamento del lavoratore meno grave di giusta causa
- 2) Caso tipico: lo scarso rendimento ....

La nozione di giustificato motivo soggettivo consiste nel **notevole inadempimento** del lavoratore ai suoi obblighi. Si distingue dalla giusta causa per la **minore entità o gravità** della trasgressione.

Il datore di lavoro, quindi, è legittimato a comminare il licenziamento, ma è tenuto a dare un preavviso nel corso del quale il rapporto di lavoro prosegue in ragione del fatto che la trasgressione non è tale da rendere necessaria la cessazione immediata del rapporto e dei suoi effetti.

## GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Caso tipico: lo **SCARSO RENDIMENTO** ....

Datore di lavoro deve dimostrare:

1. Un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente a lui solo imputabile;
2. La notevole sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente da lui realizzato nel periodo di riferimento
- 3..... Con riferimento ai risultati dati globali riferiti a una media di attività tra i vari dipendenti

## Ad esempio

- Lo **scarso rendimento**, che configura un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, deve essere **provato dal datore di lavoro**, il quale deve dimostrare - con specifico riguardo alla natura dell'attività esercitata;
- non solo il **mancato raggiungimento del risultato** atteso o la sua oggettiva esigibilità;
- ma anche che tale situazione è dovuta esclusivamente a una **condotta colpevole del lavoratore** e al suo **negligente inadempimento** degli obblighi contrattuali ([Cass. 1.12.2010, n. 24361](#); [Cass. 26.3.2010, n. 7398](#)).

## Cassazione, sentenza n. 24361 del 1° dicembre 2010

“E’ legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell’attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - **e a lui imputabile**- in conseguenze dell’enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.”.



Il licenziamento intimato per **mananze del lavoratore** ha natura **ontologicamente** disciplinare, siano tali mananze configurabili come giusta causa o come giustificato motivo soggettivo.

Ad esso pertanto devono essere applicate le procedure previste dall'**art. 7, Legge n. 300/1970**, commi 1,2,3 e 5.

(Corte costituzionale n. 204/1982 e n. 427/1989).

## **Disciplina del potere sanzionatorio art. 7, stat. lav.**

- 1. Procedura disciplinare**
- 2. Principio trasparenza: codice disciplinare**
- 3. Principio proporzionalità e attualità della sanzione**

## **Disciplina del potere sanzionatorio art. 7, stat. lav.**

### **Le sanzioni disciplinari**



## LE SANZIONI DISCIPLINARI

Ammonizione verbale o scritta: infrazioni minore gravità;

Multa: per mancanze più gravi o in caso di recidiva. Consiste nella trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente ad un massimo di 4 ore di retribuzione base.

Sospensione: comporta l'interruzione dell'erogazione retributiva per l'intera sua durata. Non può eccedere i 10 giorni.

Trasferimento: alcuni Ccnl prevedono il trasferimento disposto a seguito di situazioni soggettive connesse al comportamento del dipendente, quando tale condotta abbia prodotto conseguenze rilevanti come elementi di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva.

Licenziamento: per GC (senza preavviso) o per GMS (con preavviso)

## LE SANZIONI DISCIPLINARI

La contestazione di infrazioni comportanti sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve avvenire **per iscritto** ed è assoggettata ad una **specific**  
**procedura disciplinare**.



## 1. Procedura disciplinare

Per entrambe le ipotesi (**GC** e **GMS**), il licenziamento deve avvenire nel rispetto della c.d. **procedura disciplinare** (art. 7 L. n. 300/1970), con la **preventiva contestazione** degli addebiti rivolti al lavoratore e la possibilità per lo stesso di presentare ogni **giustificazione**.

### QUESTI I VINCOLI

A) **Verifica della sussistenza dell'addebito**



B) **Garanzia del diritto di difesa**

## A) Verifica della sussistenza dell'addebito tramite:

- ✓ Raccolta informazioni;
- ✓ Indagini preventive;
- ✓ Ponderazione degli elementi raccolti

## B) Garanzia del diritto di difesa tramite:

- ✓ Requisiti della contestazione: **immediatezza**, specificità e completezza
- ✓ **Immutabilità** degli addebiti
- ✓ Concessione del termine a difesa
- ✓ Accoglimento delle giustificazioni: scritte o verbali, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## **Significato di alcuni termini giuridici**



## Immediatezza della contestazione

- ✓ L'immediatezza della contestazione deve essere valutata con riferimento al **momento** della commissione o della conoscenza del fatto contestato.
- ✓ Il decorrere di un considerevole lasso di tempo tra la commissione dell'infrazione e l'attivazione della procedura può comportare la tacita manifestazione di volontà del datore di lavoro di non sanzionare il comportamento del lavoratore.
- ✓ Il datore di lavoro può provvedere a sospendere il lavoratore qualora i tempi del procedimento disciplinare intrapreso siano incompatibili con la presenza di quest'ultimo all'interno dell'azienda.
- ✓ La sospensione cautelativa non è un provvedimento disciplinare e non comporta la sospensione della retribuzione

## Specificità della contestazione

**assenza di specificità (e/o della mancanza) della previa contestazione disciplinare.**



**Gli effetti pratici della questione, come noto, sono sostanziali:**

- **tutela indennitaria debole in caso di valenza meramente formale del vizio procedurale**
- **reintegrazione qualora venga ricondotta all'insussistenza del fatto materiale.**



## Specificità della contestazione

TRIB. MILANO, ORD. N. 11340 DEL 15 APRILE 2015

La decisione interviene sulla tematica attraverso un'interpretazione che fa rientrare i licenziamenti viziati da genericità o assenza della contestazione disciplinare, altrimenti riconducibili alle ipotesi di illegittimità per vizi formali cui, a norma del co. 6 art. 18 st. lav. (o del conforme art. 4 d.lgs. n. 23/2015), nell'alveo dei licenziamenti illegittimi per insussistenza del fatto contestato, con esclusione della sola tutela indennitaria.





## Specificità della contestazione

TRIB. MILANO, ORD. N. 11340 DEL 15 APRILE 2015

La conseguenza, secondo il Giudice, è l'impossibilità per il lavoratore di difendersi dagli addebiti a suo carico e per il Giudice di procedere alla delimitazione e all'accertamento del fatto contestato e alla valutazione della sua gravità.

È da questo secondo rilievo che deriva la **riconduzione** del vizio relativo alla genericità della contestazione (e, a maggior ragione, del vizio di totale mancanza della stessa) alle ipotesi di **“insussistenza del fatto contestato”**: afferma, infatti, l'ordinanza, che la specifica contestazione di fatti precisamente individuati ***“rappresenta una preconditione necessaria ai fini dell'accertamento della sussistenza del fatto contestato”***

## Immutabilità degli addebiti

- ✓ Il principio della immutabilità rende necessario che i fatti su cui si fonda il provvedimento sanzionatorio coincidano con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione ed è finalizzato a tutelare il diritto di difesa del lavoratore.

**Tuttavia .. cosa afferma la Cassazione  
in merito a tale principio ???**



## Cassazione, sentenza n. 25743 del 10 dicembre 2007

“Il principio della **immutabilità della contestazione dell’addebito** disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell’art. 7 St. Lav. preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati, **ma non vieta di considerare fatti non contestati, e collocatisi a distanza anche superiore ai due anni dal recesso**, quali circostanze **confermative** della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell’imprenditore.”.

## 1. Procedura disciplinare

Una volta esperita validamente la procedura disciplinare, il datore di lavoro può intimare il **provvedimento sanzionatorio**.

Nella **comunicazione di irrogazione della sanzione** non è necessario riproporre analiticamente le ragioni del provvedimento sanzionatorio essendo sufficiente il **richiamo alla precedente contestazione di addebito**



## 2. Codice disciplinare

È importante rammentare che il datore di lavoro è tenuto al rispetto del “**codice disciplinare**”, normalmente contenuto nel contratto collettivo applicabile ai rapporti di lavoro.

Il codice disciplinare distingue tra le condotte del dipendente passibili di **sanzioni conservative** del rapporto di lavoro (ammonizione, multa, sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione) e quelle suscettibili di una **sanzione espulsiva** (licenziamento, con o senza preavviso).

## 2. Codice disciplinare

### La non esclusività

Nel tempo, la giurisprudenza ha sviluppato alcune ipotesi di licenziamento disciplinare **anche per fatti o condotte non comprese nei codici disciplinari**, quando il lavoratore abbia comunque violato regole etiche o giuridiche di carattere generale (ad esempio commettendo illeciti di rilevanza penale a danno del datore di lavoro, di colleghi, di clienti, ecc.).

## 2. Codice disciplinare

### La non esclusività

Cass. 27.01.2011, n. 1926

“In tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. *minimo etico* o a norme di *rilevanza penale*, **l'affissione del codice disciplinare non è necessaria** in quanto il lavoratore può ben rendersi conto della illiceità della propria condotta, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni”.

## Codice disciplinare e Giusta causa nella Giurisprudenza consolidata

“L’elencazione delle ipotesi di **giusta causa** di licenziamento contenuta nel **Codice disciplinare** – al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo – **ha valenza meramente esemplificativa** e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito, abbia fatto venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore” (Cass. n. 15334 del 9 luglio 2007).

## Codice disciplinare e Giusta causa nella Giurisprudenza consolidata

“**La previsione di ipotesi di giusta causa** di licenziamento contenuta in un **codice disciplinare non vincola il giudice**, dato che questi deve sempre verificare, stante l’inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa di cui all’art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell’elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore” (Cass. n. 5095 del 2 marzo 2011).

## Codice disciplinare e Giusta causa nella Giurisprudenza consolidata

“La nozione di giusta causa (art. 2119 c.c.) è **una nozione legale e pertanto il giudice non è tendenzialmente vincolato** alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei **contratti collettivi** ... il giudice può escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale dai contratti collettivi, solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato” (Cass. n. 2906 del 14 febbraio 2005 ).

## 3. Principio di proporzionalità

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare è necessario che vi sia **proporzionalità** tra la infrazione commessa e la sanzione irrogata.

A norma de

### **Art. 2106 c.c. - Sanzioni disciplinari**

**L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [art. 2104 - Diligenza; art. 2105 Obbedienza e Fedeltà] può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione**

## Licenziamento disciplinare: termine entro cui procedere

CASS. 22 APRILE 2016, N. 8180

La Corte di Cassazione conferma che, nell'ambito di un procedimento disciplinare, se il lavoratore si giustifica prima che scadano i 5 giorni previsti dall'art. 7 Stat. Lav., il datore è autorizzato a recedere dal rapporto di lavoro anche senza attendere la suddetta scadenza.



## Licenziamento disciplinare: termine entro cui procedere

CASS. 22 APRILE 2016, N. 8180

La Corte ha ribadito che **la ratio** della disposizione contenuta nell'art. 7, co. 5, Stat. lav., la quale fissa in 5 giorni il termine per l'adozione della sanzione disciplinare, **è volta ad impedire** che l'irrogazione della stessa possa avvenire senza che l'incolpato abbia avuto la possibilità di raccogliere e di fornire le prove e gli argomenti a propria giustificazione.

## Licenziamento disciplinare: termine entro cui procedere

CASS. 22 APRILE 2016, N. 8180

Pertanto, quando tali giustificazioni siano intervenute – ed il dipendente non si sia riservato di produrre documentazione o integrazioni, né abbia chiesto di essere ascoltato – **il datore di lavoro può licenziare immediatamente** (senza attendere la scadenza dei 5 giorni previsti dall'art. 7 Stat. lav.).

**Altra questione** è quella relativa al **termine massimo**, spesso previsto dalla contrattazione collettiva, entro il quale il datore è obbligato ad effettuare il licenziamento. In base alle previsioni dei singoli contratti collettivi, infatti, tale termine può decorrere dalla scadenza dei 5 giorni, anche se il lavoratore si è giustificato in anticipo.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## Regime sanzionatorio CTC (d.lgs. n. 23/2015)

### IL NEOREGIME SANZIONATORIO DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

#### ART. 3, CO. 1, D.LGS. 23/2015

“Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un’indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale **di importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**”

#### ART. 3, CO. 2, D.LGS. 23/2015

“Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo o per giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio *l’insussistenza del fatto materiale contestato* al lavoratore, rispetto alla quale **resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento**, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata ... ..”

## 3. Regime sanzionatorio CTC (d.lgs. n. 23/2015)

Anche qui i dubbi interpretativi riguardano il significato da attribuire al concetto di “*insussistenza del fatto materiale contestato*” (presupposto della reintegrazione).

2 tesi contrapposte



## Il dibattito sulla insussistenza del fatto **materiale** contestato

1)“***fatto materiale***”: identifica il “*fatto*” nella sola condotta materiale (ad es. danneggiamento di un impianto), per cui il Giudice deve limitarsi alla accertamento positivo o negativo del fatto storico (se si è verificato o meno)

2)“***fatto materiale contestato***”: il riferimento al fatto “**contestato**” impedisce di limitare la verifica di sussistenza alla “materia” intesa in senso fisico, almeno tutte le volte in cui la contestazione inglobi un elemento di ***carattere soggettivo***

**Molto dipenderà dalla casistica giurisprudenziale →**

## Per fare degli esempi:

- 1.** laddove al lavoratore venga contestato di **avere tirato un pugno ad un collega** la verifica del fatto materiale appare abbastanza semplice (il pugno o vi è stato, o non vi è stato);
- 2.** laddove invece venga contestato il **danneggiamento volontario degli impianti**, la verifica del fatto materiale non può limitarsi all'effettiva sussistenza del danno e della sua riconducibilità al lavoratore, ma dovrà estendersi all'elemento soggettivo della coscienza e volontà del danneggiamento (al **dolo**).

\*\*\*\*\*

Nel **primo caso**, laddove il giudice verifichi che il pugno vi è stato, sembra che non possa aversi la reintegrazione nemmeno se per altri motivi (ad esempio le circostanze del fatto, la provocazione del collega, la carriera specchiata del colpevole, ecc.) il giudice debba ritenere non giustificato il licenziamento (e in tal caso condannerà il datore di lavoro al solo indennizzo).

Nel **secondo caso**, la mancanza di prova della volontà del danneggiamento, che risulti solo colposo, dovrebbe necessariamente condurre alla reintegrazione per insussistenza del fatto contestato

Ai fini della applicabilità della sanzione della reintegra, dunque, rimane il dubbio interpretativo del c.d. **elemento soggettivo** della intenzionalità della infrazione (appunto perché la norma fa riferimento al “fatto materiale contestato” ...

Restano invece esclusi dal processo cognitivo del Giudice DUE elementi presenti nell’indagine ex art.18 stat. lav.:

1. il difetto di proporzionalità del licenziamento;
2. la sua illegittimità perché in contrasto con il codice disciplinare (nel senso che per l’addebito contestato il Codice prevede una sanzione conservativa).

Quali effetti ???????



## Quali possibili effetti ...

... pensiamo all'ipotesi del **licenziamento motivato per l'assenza ingiustificata di un giorno**, o per la **violazione del divieto di fumo**, in un'impresa il cui Codice disciplinare riconduca a tali condotte una mera multa.

Se il datore di lavoro, pur sapendo bene di non potere farlo, licenzia egualmente il lavoratore, la regola introdotta dal decreto sembra consentire soltanto la tutela economica, e con un indennizzo di entità per lungo tempo modesta

**Quali i possibili scenari giurisprudenziali per  
disattivare i rischi di abusi ???**

**Ci sono principi cui i giudici potrebbero far ricorso  
(o la difesa dei lavoratori invocare)  
per riconoscere (od ottenere) una tutela più ampia???**



**1) La sussistenza del fatto materiale contestato deve riguardare la consistenza minima dell'inadempimento** (è il caso in cui il datore di lavoro licenzia il dipendente contestandogli una condotta effettivamente verificatasi, ma priva di qualsiasi rilevanza disciplinare (ad esempio il fatto che non abbia risposto al salute). In casi simili dovrà ritenersi insussistente il fatto contestato in quanto privo della consistenza minima dell'inadempimento).

**2) L'istituto civilistico della frode alla legge, idoneo a rendere radicalmente nullo il licenziamento** (... licenziamento basato su un comportamento del tutto irrilevante o risibile, al fine di disfarsi del dipendente mettendo in conto di pagare un modesto costo indennitario)

**3) Violazione di un impegno negoziale** (nel caso evidente di violazione da parte del datore di lavoro del Codice disciplinare potrà valutarsi la possibilità di affiancare - alla modesta tutela legale ex d.lgs. n. 23/2015 - le conseguenze risarcitorie della violazione di un impegno di carattere negoziale)

## L'illusione della liberalizzazione dei licenziamenti disciplinari



1. Licenziamento Discriminatorio: ambito applicativo potenzialmente più ampio rispetto al passato.



**Il licenziamento discriminatorio appare spogliato di ogni riferimento diretto o indiretto all'art. 1345 c.c.**

e dunque

Oggi per **potersi configurare una ipotesi di licenziamento discriminatorio:**

- **non** sembra **più necessario** che il licenziamento debba essere determinato da un ***“motivo illecito”***,
- essendo **sufficiente** indagare sul ***“l'intento perseguito”***, con un **onere della prova** che resta conservato **in capo al lavoratore**



La novella ci restituisce così una  
**nozione di licenziamento discriminatorio**

con un

**ambito applicativo potenzialmente più ampio** rispetto al passato.

E ciò – tenuto conto del **carattere pressoché residuale del licenziamento discriminatorio quale caposaldo della tutela reintegratoria** – potrebbe comportare uno **scivolamento verso tale ipotesi di illegittimità del licenziamento nell'ambito del contenzioso giudiziario.**

## 2. il fatto privo di rilevanza giuridica deve considerarsi «inesistente»



### CORTE DI CASSAZIONE-SEZ. LAV.-SENTENZA 13 OTTOBRE 2015, N.20540

Suprema Corte ha statuito, pur con riguardo al regime sanzionatorio delineato dall'art 18 dello Statuto dei lavoratori, ma con un chiaro riferimento al nuovo regime normativo del D.Lgs. n. 23/2015, che *«quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il legislatore, parlando di “insussistenza del fatto contestato”, abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva. In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, quarto comma, »*,

## 2. Proporzionalità e art. 2106 c.c.



L'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015 prevede che nel sanzionare il licenziamento disciplinare intimato a fronte della insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore deve rimanere **estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.**

**Invero, l'art. 2106 cod. civ.** stabilisce che l'inosservanza delle disposizioni sancite dagli artt. 2104 (dovere di diligenza e obbligo di obbedienza) e 2105 (obbligo di fedeltà, quale divieto di concorrenza e obbligo di riservatezza) cod. civ. può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ma esclusivamente «secondo la gravità dell'infrazione».



Si è affermato, in dottrina e in giurisprudenza, **l'orientamento** in ragione del quale il principio di **proporzionalità tra il comportamento** disciplinarmente illecito del lavoratore **e la sanzione** concretamente irrogata dal datore di lavoro, enucleato appunto nell'art. 2106 cod. civ., **riveste carattere fondamentale**, al punto da non aver subito modifiche per effetto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

**Pertanto la giurisprudenza ha chiarito che** le norme contrattuali collettive, che individuano specifiche ipotesi di illeciti disciplinari e delle sanzioni adeguate in ragione del principio di proporzionalità, **non escludono la possibilità per il giudice di valutare autonomamente** la corrispondenza della sanzione al fatto materiale in funzione della adeguatezza per il principio di proporzionalità (Cass. civ., Sez. lav., 11 gennaio 1993, n. 215).



**La norma non sembra escludere la forza precettiva dell'art. 2106 cod. civ.,** quanto meno sotto il profilo della possibilità per il giudice di ricorrere alla valutazione di proporzionalità per la verifica di legittimità del licenziamento,



anche in caso di insussistenza del fatto materiale il giudice potrà invocare la norma codicistica, pur non potendola utilizzare per adeguare la misura della sanzione del licenziamento ritenuto illegittimo, essendo tale profilo specificamente dettagliato e predeterminato dal D.Lgs. n. 23/2015.



**Importanza del Codice disciplinare anche nel CTC**

## ***Gestione strumenti informatici***

Il d.lgs. 151/2015, modifica l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori adeguando le disposizioni e le procedure alle innovazioni tecnologiche e alla loro introduzione nei contesti aziendali.

Il legislatore ha previsto che gli strumenti attraverso i quali il lavoratore esercita la sua attività (ad esempio pc, telefoni cellulari, ecc.) compresi quelli per la rilevazione degli accessi e delle presenze, non sia necessario il preventivo accordo sindacale o autorizzazione ministeriale.



## Art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## Art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili **a tutti i fini** connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



**Dal 24 Settembre 2015**, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015, le condizioni di legittimità dei controlli differiscono significativamente, a seconda della tipologia dello strumento di acquisizione dei dati.

**In tutti i casi** il rispetto delle condizioni dettate dalla Legge consente al datore di lavoro di utilizzare le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (**compresi quelli disciplinari**)

## Impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo

Il datore di lavoro può utilizzare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente:

- Per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale (c.d. controlli difensivi)
- Previa adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli
- Nel rispetto del codice della privacy
- **Esperita la procedura di cui al comma 1 dell'art. 4 L. 300/70**

## Strumenti di lavoro e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

Gli strumenti impiegati dal lavoratore per rendere la propria prestazione lavorativa (es. pc, tablet, cellulari, ecc.) e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze possono essere **liberamente utilizzati** dal datore di lavoro per ottenere dati e informazioni attinenti all'attività lavorativa dei dipendenti, **a condizione che.:**

- Sia stato rispettato il Codice della Privacy
- Lo strumento che «serve» al lavoratore per adempiere la prestazione non venga modificato per controllare il lavoratore
- Sia stata data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti stessi e di effettuazione del controllo





I dati e le informazioni raccolti tramite gli impianti e strumenti di controllo a distanza sono ritenuti utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compreso quello diretto al controllo sull'esatto adempimento della prestazione così come quello disciplinare, **ma a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nel pieno rispetto della normativa sulla privacy.**

**I dati e le informazioni così raccolti potranno essere utilizzati, in modo legittimo, a sostegno di un licenziamento o di altre sanzioni disciplinari di natura conservativa.**

Oltre ai principi generali sulla privacy (d.lgs. 196/2003) è anche richiesto il rispetto delle prescrizioni e delle linee guida del Garante Privacy elaborate in materia di:

- Posta elettronica e internet (1 marzo 2007);
- Biometria (12 novembre 2014);
- Videosorveglianza (8 aprile 2010);
- Localizzazione veicoli (4 ottobre 2011);
- Localizzazione dispositivi mobili (smartphone) ecc. (Parere 16 maggio 2011)



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Le prescrizioni contenute nelle varie linee guida sulla raccolta e gestione dei dati personali si basano su alcuni principi:

- Liceità, pertinenza e trasparenza
- Finalità;
- Titolare e responsabile del trattamento.

## LICEITÀ, PERTINENZA E TRASPARENZA

Le informazioni possono essere trattate dal datore di lavoro nella misura in cui siano **necessarie** per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; talvolta anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti e contratti e accordi collettivi.

In ogni caso deve trattarsi di informazioni **pertinenti e non eccedenti** e devono essere osservate tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali che trae origine anche da direttive comunitarie.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto della **trasparenza** informando preventivamente e adeguatamente gli interessati, chiedendo preventivamente il consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso.

## FINALITA'

Il trattamento dei dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche sensibili, è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale e che sono altresì previsti dalla contrattazione collettiva per la determinazione di circostanze relative al rapporto di lavoro individuale o, ancora, dalla legge. Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti: lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono raccolti.

## TITOLARE E RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO

Ai fini della protezione dei dati personali assume un ruolo rilevante identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le rispettive attribuzioni, in particolare, quelle del titolare e del responsabile.

Pertanto sulla scorta delle precedenti prescrizioni e in osservanza delle linee guida al lavoratore deve essere fornita adeguata informazioni sulle modalità di utilizzo degli strumenti e di effettuazione dei possibili controlli.



Con particolare riferimento all'utilizzo della posta elettronica e del collegamento internet tramite strumenti aziendali per predisporre l'informativa è possibile fare riferimento alle regole di compilazione del «disciplinare interno» dettate dal Garante della Privacy





Spetta al datore di lavoro indicare chiaramente e in modo particolareggiato quali sono le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli.

A tal fine è opportuno adottare un **disciplinare interno**, redatto in modo chiaro e senza formule generiche, **pubblicizzato adeguatamente**, con affissione al pari del codice disciplinare, **nel quale indicare:**

- Se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla «navigazione» in Internet (es. il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna
- In quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali i servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es. fuori dell'orario di lavoro o durante le pause )

- Quali informazioni sono memorizzate temporaneamente e chi vi può accedere legittimamente
- Se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo
- Se, e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime per cui sono effettuate e le relative modalità
- Quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre se rileva che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente
- Le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta ricevuti
- Quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative in cui si deve rispettare l'eventuale segreto professionale cui sono tenute specifiche figure professionali



**CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO**

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*



# **Esempio di Codice Disciplinare in materia di utilizzo degli strumenti informatici**

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

### Premessa

Gentile Signora/Egregio Signor .....,

Il ....., nella qualità di Titolare del Trattamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera f) del Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali (di seguito **Codice**), La informa che i Suoi dati personali (da Lei forniti per obbligo contrattuale ovvero altrimenti acquisiti nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti) inerenti, connessi e/o strumentali al suo rapporto di lavoro (subordinato e/o di collaborazione), potranno formare oggetto di trattamento per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con Lei intercorrente, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza.

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni, anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi, utilizzando strumenti idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza. Tra questi strumenti alcuni Le vengono dati in uso per espletare la Sua attività lavorativa (rete internet accessibile da postazione Client e servizio di posta elettronica). L'utilizzo delle risorse informatiche, telematiche e del patrimonio informativo della nostra azienda deve, pertanto, ispirarsi sempre al principio della diligenza e correttezza, comportamenti che il dipendente è sempre tenuto ad adottare nell'ambito del rapporto di lavoro.

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

A seguito dell’emanazione, da parte del Garante per la Protezione dei Dati Personali, del provvedimento generale del 1 marzo 2007 avente ad oggetto “Linee guida del Garante per posta elettronica e internet” ed al fine di conciliare l’esigenza di tutela della Sua privacy ed il corrispondente potere/dovere del Titolare di assicurare la funzionalità e il corretto impiego degli strumenti informatici da parte Sua, la ..... ha adottato il presente Disciplinare interno (Policy Privacy), che regola, pur nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza, le modalità di utilizzo da parte Sua della rete internet e del servizio di posta elettronica nonché le attività di controllo che può legittimamente effettuare il Titolare attraverso i medesimi strumenti tecnologici.

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

### ***1. Posta Elettronica***

Il servizio di posta elettronica è disponibile per ogni dipendente e/o collaboratore in forma centralizzata e protetta.

L'indirizzo di posta elettronica dello studio legale è composto da

[Nome.cognome@sitoweb.it](mailto:Nome.cognome@sitoweb.it)

Tale servizio è fruibile mediante specifico software client sia dall'Intranet che da Internet anche con accesso via WEB.

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

### ***Antivirus***

Tutti i computer messi a disposizione (Client e P.C. portatili) sono protetti da apposito software che:

- protegge in tempo reale il computer e i dati letti/scritti;
- può verificare che tutte le informazioni presenti nei dischi siano libere da virus;
- aggiorna automaticamente il dizionario dei virus; questa attività viene eseguita ad ogni collegamento alla Intranet dello studio legale;
- gestisce e rende visibile centralmente lo stato dei computer;
- distribuisce gli aggiornamenti mediante i server di sede.

...





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## CODICE DISCIPLINARE IN MATERIA DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

...

*Continua su TcFormulaMe*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## Comunicazioni ai dipendenti

## INFORMATIVA GPS AUTO AZIENDALE

---

Egr. Sig. / Gent. Sig.ra

---

---

---

La presente per informarla che l'azienda ha deciso di installare, a bordo dei propri veicoli concessi in uso ai lavoratori, un sistema di localizzazione satellitare a tecnologia gps.

## INFORMATIVA GPS AUTO AZIENDALE

L'installazione di tale dispositivo è adottata per scopi puramente produttivi e difensivi del bene aziendale. In nessun caso i dati registrati relativi agli spostamenti potranno essere usati dall'Azienda per valutazioni dell'attività lavorativa dei dipendenti, se non a scopo puramente logistico e migliorativo della produzione, e, conseguentemente, non potranno costituire prova per eventuali provvedimenti disciplinari che il datore di lavoro deciderà di adottare.

In particolare il sistema satellitare installato permetterà di verificare in tempo reale, tramite la visualizzazione su una mappa digitale, l'esatta posizione del veicolo permettendo all'Azienda di ottimizzare le tempistiche di spostamento in funzione della maggiore o minore vicinanza di un veicolo al cliente di interesse.

Inoltre sarà possibile verificare il percorso effettuato da ciascun veicolo, rendendo più efficaci ed efficienti gli spostamenti, riducendo i tempi di percorrenza e di conseguenza i costi sostenuti dall'Azienda.

## INFORMATIVA GPS AUTO AZIENDALE

Il sistema di localizzazione satellitare inoltre ridurrà i tempi di intervento in caso di guasto al veicolo o di incidente e permetterà il ritrovamento del veicolo stesso in caso di furto.

Alla luce di quanto sopra si informa che, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003, è stata presentata istanza preventiva al Garante della Privacy presso l'Ufficio Territoriale Competente, fornendo tutte le informazioni di carattere tecnico relative al sistema in via di installazione nonché le modalità di registrazione e conservazione delle informazioni come sotto riportato:

I dati rilevati dal sistema satellitare saranno memorizzati su un Hard Disk, il quale sarà custodito in modo da impedire il prelievo delle informazioni stesse a soggetti terzi non autorizzati. Solo i soggetti designati dalla Dirigenza Aziendale, nelle persone di \_\_\_\_\_, saranno autorizzati a visionare in qualunque momento i dati trasmessi in tempo reale dal sistema di localizzazione con le finalità produttive e difensive sopra individuate;

## INFORMATIVA GPS AUTO AZIENDALE

I dati registrati saranno archiviati ed utilizzati anche a fini statistici per la valutazione dell'efficienza del metodo organizzativo aziendale;

Solo al verificarsi di necessità collegate alla tutela della sicurezza del patrimonio aziendale i dati potranno essere estrapolati e valutati anche da altri soggetti diversi, di volta in volta autorizzati.

Il Garante della Privacy, valutate le informazioni fornite, ha concesso l'autorizzazione all'installazione in data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Successivamente, in data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, è stato sottoscritto l'accordo con le Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU) (*alternativamente: è stata richiesta ed ottenuta l'autorizzazione all'installazione dalla Direzione Territoriale del Lavoro competente*) per l'utilizzo del sistema di controllo satellitare sui veicoli aziendali.

## INFORMATIVA GPS AUTO AZIENDALE

Pertanto a decorrere dal \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ tutte le auto aziendali saranno equipaggiate con il sistema di localizzazione satellitare a tecnologia gps.

Timbro e firma dell'azienda

---

Per ricevuta ed accettazione

Firma del lavoratore

---



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## INFORMATIVA VIDEOCAMERE

\_\_\_\_\_

Egr. Sig. / Gent. Sig.ra

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La presente per informarla che l'azienda ha deciso di utilizzare all'interno dei propri locali un sistema di ripresa e registrazione delle immagini. L'uso di tale impianto audiovisivo è consentito esclusivamente per ragioni di sicurezza e protezione. Le immagini riprese non potranno esser usate in alcun modo dall'Azienda per valutazioni dell'attività lavorativa dei dipendenti e, conseguentemente, non potranno costituire prova per eventuali provvedimenti disciplinari che il datore di lavoro deciderà di adottare.



## INFORMATIVA VIDEOCAMERE

L'azienda rende noto ai lavoratori il regolamento circa l'uso del sistema di sorveglianza audiovisivo:

le immagini riprese dalle telecamere devono essere memorizzate sull'Hard Disk di un videoregistratore, che dev'essere custodito in modo da impedire il prelievo delle immagini stesse a soggetti terzi non autorizzati. Solo al verificarsi di necessità collegate alla tutela della sicurezza del patrimonio aziendale e della clientela le immagini potranno essere estrapolate e riviste;

la revisione delle immagini registrate dovrà avvenire solo con un'apposita password, di cui metà dovrà essere digitata da un rappresentante dell'azienda e l'altra metà dal rappresentante dei lavoratori;

i lavoratori, che dovranno essere informati del regolamento in questione, designeranno un loro rappresentante (più un sostituto), che presenzierà all'eventuale estrapolazione delle immagini conseguente al verificarsi delle ipotesi di cui al punto 1;

## INFORMATIVA VIDEOCAMERE

al rappresentante dei lavoratori ed al suo sostituto verrà consentito, in fase di impostazione iniziale del videoregistratore, la memorizzazione della parte di password da digitare per la revisione delle immagini registrate.

Timbro e firma dell'azienda

---

Per ricevuta ed accettazione Firma del lavoratore

---

## *Casi e regolamento aziendale*

**Stesura di un codice disciplinare da parte del datore di lavoro nel rispetto delle previsioni del CCNL**

Un aiuto fondamentale al fine di evitare inconvenienti, giunge senza dubbio dagli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, i quali forniscono indicazioni circa i comportamenti sanzionabili, le tipologie di sanzioni applicabili e conseguentemente rappresentano un importante parametro di cui tener conto nella stesura del codice disciplinare.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## Sanzioni espulsive

## CONDANNA PER USO DI STUPEFACENTI

Caso in cui un dipendente di un istituto bancario, coinvolto in fatti di droga, sia stato incriminato per il delitto di spaccio di stupefacenti, risultando inoltre detentore di stupefacenti per uso personale. Una simile condotta non solo può recare discredito al datore di lavoro, ma anche compromettere l'elemento fiduciario sotteso allo specifico rapporto di lavoro, attesa la delicatezza e responsabilità delle mansioni esercitate e costituisce giusta causa di licenziamento (*Cass. 17 giugno 2002, n. 8716* ).

### Codice disciplinare

Per essere stato incriminato per spaccio o detenzione di stupefacenti tali da recare discredito al datore di lavoro

## VIOLAZIONE CODICE ETICO

Il dipendente che, violando il codice etico, abbia agito in conflitto di interessi, con ciò determinando la lesione del vincolo fiduciario nel rapporto di lavoro. (Nella specie, un quadro direttivo dipendente di un istituto bancario era ripetutamente intervenuto per favorire la concessione di fidi a propri familiari, in violazione delle procedure aziendali, per un valore complessivo di quasi 50.000 euro), costituisce motivo di licenziamento per giusta causa - (*Cass. 19 novembre 2015, n. 23690*).

### Codice disciplinare

Per aver violato il codice etico, favorendo propri familiari nella erogazione di servizi aziendali agendo in conflitto di interessi.

## ALTRA ATTIVITÀ DURANTE LO STATO DI MALATTIA/INFORTUNIO (1)

L'espletamento di altra attività da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove – con onere della prova a carico del datore di lavoro – si riscontri che l'attività espletata costituisce indice di **una scarsa attenzione del dipendente alla propria salute e ai doveri di cura e di non ritardata guarigione**, oltre a essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia a impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa (Cass. 28/2/2014 n. 4869).

### Codice disciplinare

Per aver svolto durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con lo stato di malattia/infortunio



## ALTRA ATTIVITÀ DURANTE LO STATO DI MALATTIA/INFORTUNIO (2)

In caso di svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente durante il periodo di malattia, il licenziamento è legittimo allorché risultino violati i generali doveri di correttezza e buona fede e gli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, **possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio** (Cass. 26/9/2012 n. 16375).

### Codice disciplinare

Per aver svolto durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con lo stato di malattia/infortunio.

## RIFIUTO DI INDOSSARE DPI

È legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia reiteratamente rifiutato di indossare dispositivi di protezione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, così come previsto dal documento di valutazione dei rischi e da specifica disposizione aziendale. (Cass. 12/11/2013 n. 25392)

### Codice disciplinare

Per aver reiteratamente rifiutato di indossare dispositivi di protezione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, come previsto dal DUVR o da disposizioni aziendali o da norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008).



## RIFIUTO AD ABBANDONARE IL POSTO DI LAVORO A SEGUITO DI SOSPENSIONE

Il rifiuto di abbandonare il posto di lavoro nonostante la preventiva notificazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione costituiscono **condotte idonee a legittimare il recesso per giusta causa**. (Cass. 11/10/2013 n. 23172)

### Codice disciplinare

Per essersi rifiutato di abbandonare il posto di lavoro a seguito di notificazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

## TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE

È fondato sotto il profilo della proporzionalità, ed è conseguentemente legittimo, il licenziamento del lavoratore che rifiuti senza valida giustificazione di dare corso al provvedimento di trasferimento che sia stato adottato da parte del datore di lavoro per accertati motivi di compatibilità ambientale. (Cass. 13/5/2013 n. 11414)

### Codice disciplinare

Per aver rifiutato un provvedimento di trasferimento presso altra sede, ufficio o reparto per motivi di incompatibilità ambientale.

## OCCULTAMENTO DOCUMENTI CONTABILI

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il comportamento del dipendente finalizzato a occultare una non corretta contabilizzazione di alcune operazioni, è gravemente lesivo del vincolo fiduciario in relazione ad attività svolte nell'ambito di un settore riconducibile al credito. Pertanto è da considerarsi sorretto da giusta causa il conseguente recesso operato dall'azienda. (Cass. 22/4/2013 n. 9696).

### Codice disciplinare

Per aver occultato una non corretta contabilizzazione di alcune operazioni.

## APPROPRIAZIONE DI SOMME DI DENARO

Costituisce giusta causa di licenziamento l'appropriazione di somme di denaro, anche se di modesta entità, da parte del dipendente addetto alla cassa. E le verifiche effettuate dal datore di lavoro avvalendosi di guardie giurate esterne all'azienda sono legittime, in quanto rivolte alla tutela del patrimonio aziendale e non al controllo della diligenza del prestatore di lavoro nell'adempimento dei propri compiti. (Cass. 22/11/2012 n. 20613)

### Codice disciplinare

Per essersi appropriato di somme di denaro, anche se di modeste entità.

## RIMBORSO SPESE INGIUSTIFICATO

Configura giusta causa di licenziamento il comportamento, debitamente e compiutamente accertato da parte del datore di lavoro, tenuto da alcuni dipendenti i quali, inviati in trasferta, presentino al fine di ottenerne il rimborso note spese nelle quali risultino importi doppi rispetto a quelli effettivamente pagati. (Cass. 11/7/2012 n. 11663).

### Codice disciplinare

Per aver presentato rimborso note spese maggiorate rispetto a quelle effettivamente sostenute.

## FURTO DI MATERIALE DI PROPRIETÀ DEL DATORE DI LAVORO

Integra un'ipotesi di violazione rilevante dell'obbligo di fedeltà del lavoratore la sua presenza sul luogo in cui si è verificato un furto di materiale di proprietà del datore di lavoro. Anche se il lavoratore non ha concretamente partecipato all'azione delittuosa, l'aver mantenuto oscuri rapporti con le persone coinvolte nella sottrazione è **condotta sufficiente a far venir meno il vincolo fiduciario**. (Cass. 10/11/2011 n. 23422).

### Codice disciplinare

Per essersi appropriato o aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiale in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi.



## APPROPRIAZIONE INDEBITA

L'appropriazione del controvalore monetario di alcuni beni dati a pegno da parte di clienti terzi configura grave violazione dei doveri fondamentali del lavoratore, con conseguente irrilevanza della mancata preventiva affissione del codice disciplinare, irrimediabile lesione del vincolo fiduciario e legittimità del licenziamento per giusta causa. (Cass. 20/5/2011 n. 11190).

### Codice disciplinare

Per essersi appropriato o aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiale in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi.

## DANNO PATRIMONIALE

Configura giusta causa di licenziamento il comportamento del dipendente di una compagnia di telecomunicazioni che viene sorpreso, lontano dalla sua postazione di lavoro assegnatagli, mentre si connette a numeri telefonici a pagamento in danno delle utenze dei clienti della società. (Cass. 21/12/2011 n. 28072)

### Codice disciplinare

Per aver compiuto deliberatamente azioni dalle quali sia derivato danni al datore di lavoro o ai clienti del datore di lavoro.

## GRAVE INSUBORDINAZIONE

**La violenta aggressione nei confronti di un superiore gerarchico** per ragioni lavorative è idonea a comportare ripercussioni nell'ambiente lavorativo e a minare radicalmente la fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente, il quale abbia dimostrato di essere persona violenta, priva di autocontrollo e irrispettosa degli elementari valori di convivenza civile. In tal caso ricorre la giusta causa di licenziamento per essere stati violati i doveri di fedeltà e obbedienza del lavoratore. (Cass. 12/4/2011 n. 8351)

### Codice disciplinare

Per aver adottato comportamenti di grave insubordinazione nei confronti dei superiori o del datore di lavoro seguiti da vie di fatto.

## FALSA TIMBRATURA MARCATEMPO

La timbratura del cartellino, nell'apposito apparecchio marcatempo, effettuata falsamente in favore di altro collega di lavoro, configura il deliberato e volontario **tentativo di trarre in inganno il datore di lavoro**. Tale condotta è idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario caratterizzante il rapporto di lavoro fra le parti e legittima il recesso per giusta causa. (Cass. 7/12/2010 n. 24796). Il comportamento fraudolento del lavoratore che timbra intenzionalmente il cartellino al posto di un collega che sapeva essere assente dal lavoro legittima il recesso per giusta causa (Cass. 23/03/2016 n. 5777).

### Codice disciplinare

Per aver timbrato nell'orologio marcatempo con intento fraudolento il cartellino di altro lavoratore non presente sul luogo di lavoro.

## MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, costituendo fatti idonei a incidere negativamente sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, determinano l'insorgere a carico del datore di lavoro, dell'obbligo ex art. 2087 c.c. di adottare **i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori**, tra i quali rientra il licenziamento per giusta causa dell'autore/dipendente. (Cass. 18/9/2010 n. 20272).

### Codice disciplinare

Per aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale.

## OFFESA DIGNITÀ DEL LAVORATORE

La condotta di un caporeparto che, nell'esercizio del potere gerarchico, **usi un tono alto di voce**, nelle immediate vicinanze degli spazi frequentati dalla clientela del negozio, per richiamare i dipendenti all'osservanza delle loro obbligazioni e si spinga a utilizzare espressioni scurrili e triviali, idonee a ferire la dignità e l'amor proprio, costituisce giusta causa di licenziamento, anche in considerazione dell'obbligo del datore di lavoro di tutelare la personalità morale dei dipendenti. (Cass. 19/2/2008 n. 4067).

### Codice disciplinare

Per aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione del potere gerarchico.

## UTILIZZO DEL TELEFONO

Si configura "una grave lesione del rapporto fiduciario" allorché la lavoratrice, **approfittando della sua posizione all'interno dell'azienda che la sottraeva di fatto a un controllo diretto da parte dei suoi superiori**, abbia effettuato dal posto di lavoro un gran numero di telefonate personali interurbane, anche di durata considerevole e quindi non giustificate, data la loro intensità e abitualità, da esigenze contingenti riconducibili ai problemi di salute della madre (Cass. 7/4/99 n. 3386).

### Codice disciplinare

Per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il telefono aziendale.

## UTILIZZO DEL TELEFONO AZIENDALE (1/2)

Ciò che costituisce inadempimento di tale gravità da far venir meno il vincolo fiduciario non è l'addebito derivante dall'utilizzo per ragioni personali del telefono aziendale, in effetti non particolarmente rilevante, ma l'utilizzo assolutamente sistematico del cellulare per ragioni estranee a quelle di servizio e tale da distogliere e **distrarre il dipendente dallo svolgimento dell'attività lavorativa**. La reiterazione della condotta rileva anche sotto il profilo dell'elemento psicologico e quale dimostrazione della pervicace inosservanza degli obblighi propri del lavoratore, sia sotto il profilo dell'osservanza delle disposizioni aziendali, specificatamente di quelle in merito all'utilizzo del mezzo forniti, certamente non per ragioni serie e degne di considerazione, sia sotto il profilo della diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (Trib. Milano 11/1/2008).

### Codice disciplinare

Per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il telefono aziendale.



## UTILIZZO DEL TELEFONO AZIENDALE (2/2)

Le prove offerte dal datore di lavoro, a sostegno dell'intimato licenziamento del lavoratore, consistenti nei tabulati telefonici analitici riferiti al telefonino aziendale, sono utilizzabili in quanto si collocano nell'ambito di situazioni che prescindono dal consenso dell'interessato ovvero nell'ambito dei c.d. "controllo difensivi" datoriali, ammessi e ritenuti legittimi dalla giurisprudenza, o comunque per non essere la **privacy** del prestatore di ostacolo all'accertamento giudiziale, sulla scorta della disciplina giudiziale vigente, cui il Codice della **privacy** rinvia. (Trib. Torino 28/9/2007)

### Codice disciplinare

Per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il telefono aziendale.

## DOVERE DI SEGRETEZZA

Il comportamento del lavoratore che diffonde all'esterno dati (le password personali) idonei a consentire a terzi di accedere a una gran massa di informazioni attinenti l'attività aziendale e destinate a restare riservate costituisce un inadempimento di gravità tale da integrare la giusta causa di licenziamento. (Cass. 13/9/2006 n. 19554).

### Codice disciplinare

Per aver divulgato all'esterno documenti o informazioni attinenti l'attività aziendale e destinate a restare riservate.

## SOTTRAZIONE DOCUMENTI AZIENDALI

La disponibilità di documenti aziendali in relazione alla funzione che il lavoratore svolge in azienda non comporta né legittima il loro uso fuori dal contesto aziendale e per finalità diverse da quelle per le quali sono stati formati. Pertanto costituisce **grave violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.** – sanzionabile con licenziamento – l'utilizzazione di detti documenti per la difesa in giudizio, posto che la loro esibizione può essere richiesta al giudice che ha la possibilità di ordinare la produzione con le cautele richieste dalle esigenze di segretezza, evitando così l'esposizione del patrimonio aziendale al grave pregiudizio che può derivare dalla divulgazione di notizie riservate e destinate a restare tali. (Trib. Milano 15/5/2004).

### Codice disciplinare

Per aver divulgato all'esterno documenti o informazioni attinenti l'attività aziendale e destinate a restare riservate.

## DIRITTO DI CRITICA (1)

L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, **si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro**, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento. (Cass. 10/12/2008 n. 29008)

### Codice disciplinare

Per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche lesive del decoro e dell'immagine dello stesso tale da arrecare anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro.

## DIRITTO DI CRITICA (2)

Le forme di critica politico-sindacale, anche se svolte con uso di linguaggio pungente e incisivo, devono essere riconosciute legittime in quanto socialmente utili, sempreché non trasmodino in forme eccedenti il collegamento strumentale alla manifestazione di un dissenso ragionato per risolversi in un'aggressione gratuita e distruttiva dell'immagine dell'impresa sul mercato. (Trib. Roma 26/10/2009)

### Codice disciplinare

Per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche lesive del decoro e dell'immagine dello stesso tale da arrecare anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro.

## DIRITTO DI CRITICA (2)

Il legittimo esercizio del diritto di critica nell'ambito del rapporto di lavoro, **anche quando si tratti di un rappresentante sindacale**, presuppone il rispetto del principio della continenza formale (secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente) e quella della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono rispondere a verità). Pertanto è da ritenere legittimo il licenziamento del dipendente/rappresentante sindacale il quale in un'intervista rilasciata ad una trasmissione televisiva abbia reso dichiarazioni di carattere diffamatorio e lesivo dell'immagine aziendale, riferendo circostanze alcune delle quali non corrispondenti al vero. (Trib. Milano 23/3/2005)

### Codice disciplinare

Per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche di carattere diffamatorie e lesive dell'immagine dello stesso.

## UTILIZZO DI INTERNET

Sussiste la giusta causa di licenziamento nel caso in cui il lavoratore abbia trascorso il tempo destinato al lavoro, e come tale retribuito, a collegarsi per scopi personali ad Internet ed a consultare i documenti scaricati, **con la rete telefonica pagata dall'azienda**, integrando tale comportamento una grave violazione degli obblighi contrattuali. (Corte d'appello Ancona 1/8/2003).

### Codice disciplinare

Per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il collegamento internet per scopi personali impiegando il tempo destinato al lavoro.

## VIOLAZIONE NORME SPECIFICHE IN MATERIA DI SICUREZZA

È giustificato il licenziamento disciplinare del lavoratore che, in violazione di normative bancarie specifiche sulla sicurezza, abbia consentito **l'utilizzo a un soggetto terzo della propria postazione informatica affidatagli in via esclusiva**, a sessione avviata con le proprie credenziali e, quindi, con la possibilità di accedere indebitamente ad aree del tutto riservate (Cass. 27/1/2011 n. 2056).

### Codice disciplinare

Per aver utilizzato o consentito a un soggetto terzo l'utilizzo delle proprie credenziali di accesso ai sistemi informativi aziendali al di fuori del contesto lavorativo e per ragioni personali.



## ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO CON MANSIONI DI SORVEGLIANZA-CUSTODIA-CONTROLLO

Il comportamento di allontanarsi dal posto di lavoro, in assenza di prova in ordine al fatto che il datore di lavoro fosse effettivamente a conoscenza della circostanza e che abbia tollerato tale condotta, costituisce giusta causa di recesso (nel caso di specie il Tribunale ha negato la sussistenza del fumus boni iuris (parvenza di buon diritto) rispetto alla domanda cautelare proposta da un operaio termoidraulico, con mansioni di sorveglianza-custodia-controllo, licenziato per aver abbandonato per 45 minuti il posto di lavoro). (Trib. Roma 29/5/2006)

### Codice disciplinare

Per aver abbandonato il posto di lavoro la cui mansione prevede compiti di sorveglianza-custodia-controllo.

## Inserire ulteriori casistiche

## **Regolamento disciplinare conforme a CCNL**

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### Indice

#### **1) Il Codice Disciplinare Aziendale**

#### **2) Normativa di riferimento**

2.1) Lo Statuto dei Lavoratori

2.2) Il Codice Civile

2.3) Il D. Lgs. 81/2008

2.4) Il D. Lgs. 23/2015

2.5) Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

#### **3) Sistema sanzionatorio**

3.1) Sanzioni disciplinari

3.2) Mancanze disciplinari

3.3) Contestazione della mancanza ed applicazione della sanzione

3.4) Efficacia dei provvedimenti disciplinari

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 1) IL CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **per i lavoratori da aziende alberghiere, complessi turistico - ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici, rifugi alpini.**

Si porta a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dal contratto collettivo citato, le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà consegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Esso resterà permanentemente depositato presso la sede dell'azienda che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Azienda a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il Dirigente.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Norme di legge in materia di disciplina e obblighi del lavoratore la cui inosservanza comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Si richiamano, inoltre, le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 2.1) Lo Statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili. In particolare si richiama il seguente:

Art. 7 Sanzioni disciplinari

*Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, 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.*





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare **formazione**

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

*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, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 e 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 lavoro.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

*La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto 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.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 2.2) Il Codice Civile

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

#### *Art. 2104 "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 dal quali gerarchicamente dipende.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### *Art. 2105 “Obblighi 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 “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.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### *Art. 2119 "Recesso per giusta causa"*

*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. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.*

*È importante sottolineare che, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde da un'eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 2.3) Il D. Lgs. 81/2008

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dagli articoli 18: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, art. 19: Obblighi del preposto, art. 20: Obblighi dei lavoratori.

#### *Art. 20: Obblighi dei lavoratori*

*1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

*2. I lavoratori devono in particolare:*

- a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
- e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
- h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
- i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 2.4) Il D. Lgs. 23/2015

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 23/2015 ed in particolare quanto previsto dall'articolo 3: Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

*Art. 3: Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa*

*1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.*



## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

*2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

*Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.*

*3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **2.5) I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i per i lavoratori da aziende alberghiere, complessi turistico - ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici, rifugi alpini.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### 3) SISTEMA SANZIONATORIO

#### 3.1) Sanzioni Disciplinari

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità con:

- a. RIMPROVERO VERBALE
- b. RIMPROVERO SCRITTO;
- c. MULTA non superiore all'importo di tre ore della retribuzione;
- d. SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a cinque giorni;
- e. LICENZIAMENTO con preavviso;
- f. LICENZIAMENTO senza preavviso.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **3.2) Mancanze Disciplinari**

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo n. 1 del presente regolamento disciplinare e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce che:

#### **a. RIMPROVERO VERBALE**

Verrà applicato per le mancanze di minor rilievo in particolare modo per le mancanze sanzionate con rimprovero scritto quando la considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate non renderebbero equo adottare la maggiore sanzione.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **b. RIMPROVERO SCRITTO**

1. recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
2. senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. Per aver installato software non autorizzato;
4. Per aver utilizzato costantemente la posta elettronica aziendale per scopi propri;
5. Per aver comunicato la propria assenza in modo tale che la stessa non sia poi possibile portarla a conoscenza del datore di lavoro.

### **c. MULTA**

1. recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri scritti;
2. reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto;
3. non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
4. per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
5. inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o di altre disposizioni simili che abbia prodotto danno solo al colpevole o che non abbiano prodotto danno alcuno;

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **d. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO PER UN PERIODO FINO A CINQUE GIORNI**

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a multa;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la multa;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
4. dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
5. venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
6. contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
7. fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
8. in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
9. esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **f. LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a sospensione;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la sospensione;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione fino a tre giorni;
4. insubordinazione ai superiori;
5. sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
6. esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
8. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;



## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

10. condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
11. per aver svolto durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con lo stato di malattia/infortunio
12. per aver reiteratamente rifiutato di indossare dispositivi di protezione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, come previsto dal DUVR o da disposizioni aziendali o da norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008).
13. per aver presentato rimborso note spese maggiorate rispetto a quelle effettivamente sostenute.
14. per aver adottato comportamenti di grave insubordinazione nei confronti dei superiori o del datore di lavoro seguiti da vie di fatto.
15. per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche lesive del decoro e dell'immagine dello stesso tale da arrecare anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **g. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

1. recidiva reiterata nelle mancanze che: a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
2. assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
3. irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
4. abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
5. gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

6. diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
7. grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
8. asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
9. rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20/5/1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni del rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa e sospensione.
10. accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

11. reiterato stato di ubriachezza.
12. Per aver svolto durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con lo stato di malattia/infortunio
13. Per aver reiteratamente rifiutato di indossare dispositivi di protezione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, come previsto dal DUVR o da disposizioni aziendali o da norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008).
14. Per essersi rifiutato di abbandonare il posto di lavoro a seguito di notificazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.
15. Per aver occultato una non corretta contabilizzazione di alcune operazioni.
16. Per essersi appropriato di somme di denaro, anche se di modeste entità.
17. Per aver presentato rimborso note spese maggiorate rispetto a quelle effettivamente sostenute.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

18. Per essersi appropriato o aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiale in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi.
19. per essersi appropriato o aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiale in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi.
20. Per essersi appropriato o aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiale in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi.
21. Per aver compiuto deliberatamente azioni dalle quali sia derivato danni al datore di lavoro o ai clienti del datore di lavoro.
22. Per aver adottato comportamenti di grave insubordinazione nei confronti dei superiori o del datore di lavoro seguiti da vie di fatto.
23. Per aver timbrato nell'orologio marcatempo con intento fraudolento il cartellino di altro lavoratore non presente sul luogo di lavoro.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

24. Per aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale.
25. Per aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione del potere gerarchico.
26. Per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il telefono aziendale.
27. Per aver divulgato all'esterno documenti o informazioni attinenti l'attività aziendale e destinate a restare riservate.
28. Per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche lesive del decoro e dell'immagine dello stesso tale da arrecare anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro.
29. Per aver espresso nei confronti del datore di lavoro critiche di carattere diffamatorie e lesive dell'immagine dello stesso.
30. per aver reiteratamente utilizzato per ragioni personali il collegamento internet per scopi personali impiegando il tempo destinato al lavoro.
31. per aver utilizzato per motivi personali social network attraverso proprie apparecchiature elettroniche o con strumenti aziendali.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

### **3.3) Contestazione della Mancanza ed Applicazione della Sanzione**

Si rimanda per le forme e le modalità del procedimento necessario all'applicazione delle sanzioni a quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/70 coordinato ed integrato con le previsioni dei Contratti Nazionali di Lavoro vigenti.

### **3.4) Efficacia dei Provvedimenti Disciplinari**

Le sanzioni disciplinari non possono essere prese in considerazione, decorsi due anni dalla loro applicazione, se non al fine di valutare in un unico contesto il modo con il quale il dipendente ha solitamente espletato la propria attività ed ha osservato i propri doveri.

Le norme previste dal presente "regolamento di disciplina" si applicano anche nei confronti dei dipendenti in periodo di prova o assunti a tempo determinato.

## REGOLAMENTO DISCIPLINARE CONFORME AL CCNL

**Il presente “regolamento di disciplina” sostituisce integralmente le norme aziendali emanate in materia e che siano in contrasto con lo stesso; per quanto non contemplato dal presente “regolamento di disciplina”, trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.**



**I comportamenti dei dipendenti possono, come noto, essere disciplinati non solo da atto unilaterale del datore di lavoro (codice disciplinare) rispettoso delle condizioni previste dal CCNL di riferimento, ma anche attraverso la **contrattazione di prossimità****



**L'articolo 8 del Decreto Legge n. 138/2011 (conv. in L. n. 148/2011) attribuisce alla citata contrattazione diversi ambiti di intervento, con particolare riferimento alla regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, derogando anche in pejus sia alla legge sia alla contrattazione collettiva.**

## **Contratto di prossimità e regolamento aziendale**

## CONTRATTO DI PROSSIMITA' E REGOLAMENTO AZIENDALE

### Indice

#### **1) Il Codice Disciplinare Aziendale**

#### **2) Normativa di riferimento**

2.1) Lo Statuto dei Lavoratori

2.2) Il Codice Civile

2.3) Il D. Lgs. 81/2008

2.4) Il D. Lgs. 23/2015

2.5) Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

#### **3) Sistema sanzionatorio**

3.1) Sanzioni disciplinari

3.2) Mancanze disciplinari

3.3) Contestazione della mancanza ed applicazione della sanzione

3.4) Efficacia dei provvedimenti disciplinari

## CONTRATTO DI PROSSIMITA' E REGOLAMENTO AZIENDALE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **per i lavoratori da aziende alberghiere, complessi turistico - ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici, rifugi alpini, nonché dell'Accordo Territoriale di prossimità stipulato in data \_\_\_\_\_ fra l'Associazione datorile \_\_\_\_\_ e le OO.SS. dei lavoratori \_\_\_\_\_/CGIL- \_\_\_\_\_/CISL e \_\_\_\_\_/UIL, ai sensi del combinato disposto di cui ai commi 1 e 2, lett. e), dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, cui l'Azienda ha dato formale adesione attraverso specifica comunicazione ai lavoratori.**

Si porta a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dal contratto collettivo citato, le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse. Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà consegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Esso resterà permanentemente depositato presso la sede dell'azienda che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed

## CONTRATTO DI PROSSIMITA' E REGOLAMENTO AZIENDALE

Si porta a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dal contratto collettivo citato, le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse. Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà consegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Esso resterà permanentemente depositato presso la sede dell'azienda che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Azienda a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il Dirigente.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *Le ultime novità*

## **Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata**

Operativo il decreto interministeriale che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa





## MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

### COMUNICATO

Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata (16A03722)

***(GU n.112 del 14-5-2016)***

Si rende noto che in data 25 marzo 2016, e' stato adottato il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che - in attuazione dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilita' per il 2016) - disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata.

Il decreto sara' pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) (sezione Documenti e norme - Pubblicita' legale).

**È stato pubblicato oggi, 16 maggio 2016,**

nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro il decreto interministeriale 25 marzo 2016, attuativo dell'art.1, commi da 182 a 191, L. n.208/16, che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata. Nella G.U. n.112 del 14 maggio è stato pubblicato il relativo avviso,

**pertanto il decreto è ora operativo.**

## **Sistema informativo dimissioni volontarie: cruscotto degli ispettori**

Con **nota direttoriale prot. n. 2785 del 10 maggio 2016** il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali illustra il sistema informativo delle dimissioni in riferimento alle nuove funzionalità del “cruscotto” ad uso degli Ispettori.



**Il sistema delle dimissioni volontarie - SDV**, realizzato a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015, consente a tutti i soggetti, obbligati e abilitati, di inviare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la comunicazione della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni (c.d. "volontarie") o per risoluzione consensuale, secondo il modello adottato con il decreto citato.

Tali comunicazioni vengono inviate ai datori di lavoro titolari del rapporto di lavoro da cui si intende recedere e messe a disposizione delle direzioni territorialmente competenti attraverso l'accesso al *repository* centrale messo a disposizione degli ispettori del lavoro.

Dato che tale comunicazione riguarda "solo" genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore e non ha alcun effetto immediato sul rapporto di lavoro, risulta utile, soprattutto per le attività di vigilanza, incrociare tali comunicazioni con quelle di cessazione che il datore di lavoro deve inviare entro 5 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

E' per questo motivo che sono state sviluppate nuove funzionalità che a partire dall'11 maggio sono reperibili sul "cruscotto" messo a disposizione di codeste direzioni del lavoro che consentono di:

- Accedere a tutte le comunicazioni di dimissioni I risoluzioni consensuali ricercandole per "comune";
- Ricercare eventuali dimissioni I risoluzioni consensuali per codice fiscale del lavoratore o dell'azienda,
- Avere accesso alle dimissioni I risoluzioni consensuali inviate successivamente ad una comunicazione di cessazione
- Avere accesso alle dimissioni I risoluzioni consensuali per i quali non segue una comunicazione di cessazione
- Avere accesso alle dimissioni con data di decorrenza superiore a 3 mesi dalla data di trasmissione.