



Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

## Licenziamento disciplinare: se la colpa è del lavoratore

*Non sempre è necessario ascoltare il dipendente*

Per informazioni

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
www.cref.it  
info@cref.it

IL DATORE di lavoro che intenda adottare nei confronti del lavoratore un provvedimento disciplinare diverso dal rimprovero verbale è tenuto a contestargli preventivamente l'addebito e a sentirlo a sua difesa.

Al dipendente va, inoltre, concesso un termine a difesa di cinque giorni, intercorrente tra la contestazione scritta dell'addebito e l'applicazione della sanzione stessa (art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300).

Entro tale termine, o in quello maggiore stabilito nei contratti collettivi, il lavoratore può presentare osservazioni scritte ed, eventualmente, chiedere di essere ascoltato.

La giurisprudenza ha precisato che il procedimento disciplinare può concludersi anche prima della scadenza del termine di cinque giorni, nel caso in cui il lavoratore si sia difeso, senza manifestare l'intenzione di integrare le proprie osservazioni difensive con altri documenti o motivi.

Inoltre, nel caso in cui il lavoratore chieda di poter sviluppare oralmente le difese già presentate per iscritto, il datore di lavoro

non è tenuto a concedere un tempo superiore a quello stabilito dalla legge e ad ascoltare il dipendente, se non nel caso in cui la dilazione sia necessaria ad assicurare l'esercizio effettivo del diritto di difesa (Cass. n. 488/2005).

In altre parole, la richiesta di audizione, oltre il termine di cinque giorni previsto dalla legge, è legittima soltanto quando non sia possibile assicurare in altro modo al lavoratore la piena realizzazione delle proprie difese.

La necessità di integrare le difese già presentate per iscritto deve essere, inoltre, valutata in base ai principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Pertanto, il datore può legittimamente rifiutare la richiesta del dipendente di essere sentito oralmente e procedere all'irrogazione della sanzione disciplinare, compreso il licenziamento, se questi ha già presentato difese scritte complete, ossia se ha già preso ampiamente posizione rispetto a tutti gli addebiti che gli sono stati contestati.

Maria Silvia Villani

2  
ta  
ne  
tà  
?

nto

ro





QUANDO un dirigente d'azienda occupa una posizione di dirigenza sostanziale, con ampi ed effettivi poteri gestori, ed è collocato all'apice dell'organizzazione produttiva, non trovano applicazione nei suoi confronti le garanzie previste per il licenziamento disciplinare.

La posizione lavorativa del dirigente apicale è, infatti, caratterizzata da un forte vincolo fiduciario con il datore di lavoro, considerato incompatibile con l'esercizio del potere disciplinare.

Ove, invece, si tratti di personale appartenente alla dirigenza media o bassa, o addirittura ove la qualifica sia solo convenzionale, il procedimento disciplinare dovrà essere rispettato ai fini della legittimità del recesso.

Fra le garanzie previste in tale procedimento, vi sono due importanti regole:

1 - Il datore di lavoro, che sia venuto a conoscenza dell'infrazione, deve tempestivamente contestarla al lavoratore,

# La tutela prevista per la dirigenza media

in maniera chiara e precisa, onde consentirgli di predisporre un'adeguata difesa;

2 - Il lavoratore deve poter esporre le sue giustificazioni, eventualmente assistito da un rappre-

sentante sindacale (art. 7 dello Statuto dei lavoratori).

*Mirna Mastrodomenico*