



## **Licenziamento illegittimo statale: i consigli per gli impiegati postali**

**Autore :** Redazione

**Data:** 30/11/2018

*Poste Italiane, pur essendo in parte ancora di proprietà pubblica, è una società di diritto privato e occorre tenerlo presente anche in caso di licenziamento.*

Poste Italiane è una società che conta decine di migliaia di dipendenti. Si tratta, senza dubbio, di uno dei principali datori di lavoro esistenti in Italia. Nel pensiero comune i dipendenti delle Poste sono dipendenti statali. In realtà non è esattamente così. Poste



Italiane, così come le varie società che compongono il gruppo societario, infatti, è una società per azioni di diritto privato, al pari di qualsiasi altra azienda privata. E' pur vero che una parte consistente del capitale della società è di proprietà dello Stato ma questo non incide sulla natura dei rapporti di lavoro tra Poste e i suoi dipendenti. Da questa premessa discende che ai dipendenti di Poste Italiane si applicano le norme del diritto del lavoro alle dipendenze di aziende private sotto tutti i profili, ivi compresa la disciplina del licenziamento illegittimo. In questo articolo parleremo di **licenziamento illegittimo statale: i consigli per gli impiegati postali**.

## Il rapporto di lavoro degli impiegati postali

Come abbiamo detto in premessa, anche se **Poste Italiane** è una società di proprietà parzialmente statale, quando Poste assume lo fa con contratti di lavoro di diritto privato. Questo significa che si applicano agli **impiegati postali**, per quanto concerne la disciplina dei licenziamenti, le norme del Jobs Act **[1]** in caso di assunzione dopo il 7 marzo 2015 e la normativa previgente **[2]** per gli assunti prima del 7 marzo 2015.

La disciplina dei **rapporti di lavoro privato** si applica, oltre che per determinare le tutele che può ottenere il dipendente postale licenziato in modo illegittimo, anche nell'ambito dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, ossia di Poste, nei confronti degli impiegati postali. Per i lavoratori pubblici, al contrario, la legge **[3]** prevede uno specifico procedimento disciplinare con caratteristiche proprie e diverse dal procedimento disciplinare previsto, per i dipendenti privati, dallo Statuto dei lavoratori **[4]**.

## Quale contratto collettivo si applica agli impiegati postali?

Come avviene spesso nei rapporti di lavoro privato, anche il rapporto di lavoro degli **impiegati postali** è disciplinato, oltre che dalla legge e dal contratto individuale di lavoro, da un contratto collettivo di lavoro.

In particolare, le Poste sono firmatarie di uno specifico contratto collettivo nazionale di lavoro, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane, le cui parti firmatarie sono, per l'appunto, la società Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza delle società del gruppo (Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. Sgr, EGI S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., Poste Assicura S.p.A.) e le organizzazioni sindacali SLC - CGIL, SLP - CISL, UILposte, FAILP - CISAL, CONFISAL, FNC UGL. Il CCNL attualmente in vigore è stato stipulato il 30 novembre 2017. Il CCNL costituisce, per ogni **impiegato postale**, un documento di



grande valore anche per evitare di incorrere in procedimenti disciplinari e, potenzialmente, nel **licenziamento disciplinare**.

## Che doveri ha l'impiegato postale?

Per evitare contestazioni da parte di Poste, l'**impiegato postale** deve eseguire la prestazione di lavoro attenendosi ai doveri previste nel CCNL **[5]** e, in particolare:

- rispettare l'**orario di lavoro** ed adempiere alle formalità prescritte dalla società per il controllo delle presenze;
- svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione, le attività assegnategli;
- mantenere assoluta **segretezza sugli interessi** della società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare, sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la società;
- astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed **organizzazioni di fornitori**, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la società, e astenersi altresì, in periodo di malattia od infortunio, dallo svolgere attività lavorativa ancorché non remunerata;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei **rapporti interpersonali** e con la clientela una condotta improntata a principi di correttezza e trasparenza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio nonché astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- avere **cura dei locali**, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati; non sottrarre, danneggiare o fare uso improprio di beni materiali e immateriali messi a disposizione dall'azienda, compreso il patrimonio informatico;
- non avvalersi di **mezzi di comunicazione**, per ragioni che non siano di servizio;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'**accesso ai locali** della società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla società nei locali non aperti al pubblico;
- rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela e da soggetti terzi in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo



restando il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche e integrazioni.

## Quando l'impiegato postale rischia il licenziamento?

Lo stesso **CCNL** di **Poste Italiane** prevede quali fatti commessi dall'**impiegato postale** possono condurre al suo **licenziamento** da parte della società. In particolare, il contratto collettivo prevede che si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

- per recidiva plurima, nell'anno. La **recidiva** significa la ripetizione di comportamenti sanzionati con sanzioni conservative (richiamo scritto o orale, multa, sospensione dal servizio);
- per essere sotto constatato reiterato effetto di **sostanze alcoliche** o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio;
- per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per **inosservanza di leggi** o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- per aver occultato fatti e circostanze relative ad **illecito uso**, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della società o ad essa affidati;
- per **rifiuto al trasferimento** disposto per esigenze di servizio;
- per assenza arbitraria dal servizio superiore ai dieci giorni lavorativi consecutivi;
- per comprovata incapacità o persistente insufficienza del rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

In questo caso l'azienda può, seguito il **procedimento disciplinare**, licenziare il dipendente rispettando però il termine di preavviso previsto dal CCNL stesso.

Se l'azienda vuole far cessare subito il rapporto, senza che il **dipendente** continui a lavorare durante il periodo di preavviso, può intimare il licenziamento con effetto immediato ma dovrà pagare al dipendente, insieme alle competenze di fine rapporto, la cosiddetta indennità sostitutiva del preavviso che è pari alla normale retribuzione percepita dal dipendente nel periodo di preavviso (se, cioè, il preavviso dovuto è pari ad un mese l'indennità sostitutiva del preavviso sarà pari ad un mese di stipendio del dipendente).



Si applica la sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** (o per giusta causa) per una delle seguenti mancanze:

- per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della società o ad essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- per aver dolosamente percepito **somme indebite** a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o auspicati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- per **violazioni dolose** di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
- per essersi recidivamente reso colpevole, negli **ambienti di lavoro**, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, **violenze in servizio** o comunque nell'ambito dell'ufficio;
- per aver svolto anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività a titolo gratuito od oneroso che siano in concorrenza e in contrasto con gli interessi della società;
- per **condanna passata in giudicato** per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
- per qualsiasi condanna che comporti l'**interdizione perpetua dai pubblici uffici**;
- quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di **documenti falsi** o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- in genere per fatti o **atti dolosi**, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- per **assenza arbitraria** dal servizio superiore ai sessanta giorni lavorativi consecutivi, salvo casi di comprovata forza maggiore.

In questo caso il licenziamento è senza preavviso in quanto la **condotta del dipendente** è così grave da consentire all'azienda il recesso in tronco, senza attendere il preavviso.



## Cosa deve fare l'impiegato postale in caso di licenziamento illegittimo?

Come un qualsiasi dipendente privato, l'impiegato postale che riceve la **lettera di licenziamento** può, se ne ha interesse, impugnarla. Per farlo deve inviare, autonomamente o per il tramite di un legale o di un sindacato, una lettera di **impugnazione stragiudiziale** del licenziamento con cui contesta la legittimità del recesso datoriale.

La lettera di impugnazione, se il dipendente non vuole decadere da questa possibilità, deve essere inviata a Poste entro 60 giorni dalla data in cui ha ricevuto la lettera di licenziamento. Nei successivi 180 giorni, che iniziano a decorrere dal giorno in cui è stata inviata l'impugnazione stragiudiziale, l'impiegato postale dovrà depositare, attraverso il proprio legale, un ricorso di fronte al giudice del lavoro.

Sarà dunque l'autorità giudiziaria, alla fine del procedimento, a decidere se il licenziamento è illegittimo e, nel caso, a condannare Poste o a reintegrare il dipendente o a pagargli una certa indennità risarcitoria, in base al profilo di **illegittimità del licenziamento** ed alla normativa applicabile.

### Note:

[1] D. Lgs. n. 23/2015.

[2] Art. 18 L. n. 300/1970.

[3] D. Lgs. n. 165/2001.

[4] Art. 7 L. n. 300/1970.

[5] Art. 52 CCNL Poste Italiane.