



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Lettera di richiamo senza contestazione

Autore: Valentina Azzini | 23/01/2019



*La lettera di richiamo deve indicare dettagliatamente il comportamento che l'azienda ti addebita e le norme del regolamento aziendale o del CCNL di categoria che ritiene tu abbia violato. In mancanza la contestazione è illegittima e così la sanzione che ti dovesse essere inflitta.*

Il datore di lavoro ti ha consegnato (o hai ricevuto per posta) una lettera di richiamo, nella quale ti contesta di avere violato i tuoi doveri di comportamento e di avere così procurato un danno all'azienda. La lettera che hai ricevuto è molto generica e non ti consente di comprendere esattamente che cosa hai sbagliato e quali doveri avresti violato. Ti chiedi dunque in merito a cosa dovrai giustificarti, non comprendendo quale mancanza ti sia addebitata, ma anche se una lettera di richiamo così generica possa ritenersi legittima. Fai bene a porti queste domande perché forse non sai che la lettera di richiamo, per essere legittima, deve essere molto dettagliata, proprio per consentirti un'adeguata difesa rispetto alle contestazioni mosse dall'azienda. Vediamo allora come ci si deve comportare nel caso in cui si ricevesse una **lettera di richiamo senza contestazione** e quali caratteristiche deve avere la comunicazione di addebito disciplinare.

## Il procedimento disciplinare

Lo Statuto dei Lavoratori [1] disciplina il procedimento disciplinare, ossia quell'insieme di passaggi che l'azienda deve seguire nel caso in cui un dipendente tenga un comportamento contrario ai propri doveri.

Ogni lavoratore ha infatti il dovere di svolgere le proprie mansioni con diligenza, seguendo le direttive che gli sono state impartite dal datore, rispettando l'orario di lavoro, rispettando superiori e colleghi e facendo insomma tutto il possibile per non commettere errori, ledere l'immagine aziendale, creare un danno di qualsivoglia natura all'azienda.

I doveri del lavoratore sono generalmente specificati nei singoli contratti collettivi di categoria, nella parte dedicata alle norme disciplinari, ove sono indicate in linea generale le condotte del lavoratore vietate e le corrispondenti sanzioni in caso di violazione.

Accanto alle norme del CCNL, il datore può predisporre un regolamento interno aziendale, nel quale inserire ulteriori e specifiche norme di condotta, indicando anche in questo caso le relative sanzioni.

Se, dunque, il lavoratore tiene un comportamento contrario al regolamento aziendale o alle norme del CCNL, l'azienda deve tempestivamente contestarglielo.

Questo si fa per iscritto, mediante raccomandata a mani sottoscritta per ricevuta

dal dipendente, oppure a mezzo raccomandata a.r..

Al lavoratore dovrà quindi essere concesso un termine entro il quale presentare le proprie giustificazioni, all'esito delle quali il procedimento disciplinare si potrà concludere (entro un termine non superiore generalmente a 15 giorni dalla comunicazione delle giustificazioni) con l'archiviazione, oppure con l'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dal CCNL o dal regolamento aziendale, proporzionata alla gravità del fatto contestato.

## **Il contenuto della lettera di richiamo**

La lettera di richiamo, per essere legittima e portare all'applicazione di una sanzione incontestabile da parte del dipendente, deve avere un contenuto ben preciso, che rispetti i requisiti di tempestività e specificità.

E' dunque tempestiva la lettera di richiamo consegnata al dipendente entro alcuni giorni successivi alla commissione del fatto contestato.

E' altresì tempestiva la lettera di addebito recapitata al lavoratore a distanza di tempo dalla commissione del fatto contestato, ma immediatamente dopo la sua scoperta: può infatti accadere che il dipendente tenga un comportamento in violazione dei propri doveri, ma che le relative conseguenze si verifichino dopo un po' di tempo: si pensi al lavoratore che commette un errore e non lo dice al proprio capo, il quale alcune settimane dopo si accorge accidentalmente dell'accaduto.

La lettera di richiamo deve poi essere specifica: essa deve indicare con estrema precisione il comportamento negligente o illegittimo tenuto dal lavoratore, indicando il giorno, l'ora, le modalità con cui si sono svolti i fatti, le persone che vi hanno assistito, le parole esatte dette dal dipendente; infine essa deve contenere il riferimento specifico alle norme del regolamento aziendale o del CCNL che si ritengono violate, indicando il numero dell'articolo e, possibilmente, riportandone il testo.

Più la contestazione è specifica, più dunque il dipendente può difendersi, prendendo posizione sui fatti contestati e rendendo le proprie giustificazioni. Talvolta infatti un comportamento del dipendente può essere frainteso e dunque le giustificazioni hanno la funzione di evitare l'applicazione di una sanzione ingiusta.

Se la contestazione rispetta i requisiti di tempestività e specificità e le

giustificazioni del lavoratore non sono sufficienti a “scagionarlo”, la successiva sanzione disciplinare, se fondata sui medesimi fatti posti a fondamento dell’addebito contestato, sarà legittima.

## **Cos’è il codice disciplinare aziendale?**

Per poter contestare ai propri dipendenti comportamenti contrari alle regole di comportamento aziendali, il datore deve affiggere in azienda, in bacheca visibile a tutti, il codice disciplinare. L’affissione può essere sostituita dalla consegna ad ogni dipendente di una copia del regolamento medesimo, al momento dell’assunzione oppure successivamente.

Il regolamento disciplinare ha lo scopo di far conoscere ai dipendenti quali sono i comportamenti contrari ai propri doveri e dunque sanzionabili: dovrà quindi indicare le condotte considerate vietate e le sanzioni che la relativa violazione comporta.

Nel caso in cui il datore contesti al dipendente un illecito disciplinare non previsto nel regolamento aziendale o in assenza del regolamento medesimo, la sanzione che dovesse successivamente essere inflitta sarà illegittima.

Ciò ad eccezione del caso in cui il comportamento contestato violi norme di legge o di comportamento notorie e costituisca dunque un illecito che può considerarsi tale secondo il comune sentire (si pensi al dipendente che commetta un furto, oppure che insulti il suo superiore).

### **Note**

**[1]** Art. 7, L. 300/1970