



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Cosa fare in caso di contestazione disciplinare?

Autore: Redazione | 02/09/2021



Il lavoratore che viene incolpato dal datore di lavoro di aver commesso delle infrazioni ai propri doveri deve avere la possibilità di difendersi.

Hai ricevuto una contestazione disciplinare dal datore di lavoro. Vieni accusato di aver omesso di passare il badge all'entrata ma, in realtà, quel giorno,

l'apparecchio per la rilevazione delle presenze era rotto. **Cosa fare in caso di contestazione disciplinare?**

Uno dei principali poteri del datore di lavoro nei confronti del dipendente è quello disciplinare. Come vedremo, la legge prevede che il lavoratore abbia il diritto di difendersi rispetto alle accuse che gli vengono mosse. Per questo, dopo aver ricevuto la lettera di contestazione, occorre prestare attenzione ai passi da fare per giocare al meglio le proprie carte.

Cos'è la contestazione disciplinare?

Il **rapporto di lavoro subordinato** è caratterizzato dal rapporto gerarchico tra datore di lavoro e dipendente. Il **vincolo di subordinazione** si esprime attraverso tre fondamentali poteri attribuiti all'imprenditore:

1. **potere direttivo**, ossia, la facoltà di coordinare l'attività di lavoro del dipendente dandogli direttive e ordini;
2. **potere di controllo**, ovvero, la facoltà di verificare come viene svolto il lavoro;
3. **potere disciplinare**, ossia, la possibilità di sanzionare il lavoratore che non rispetta i propri doveri.

Per esercitare il potere disciplinare il datore di lavoro deve seguire un'apposita procedura prevista dalla legge **[1]** che inizia con l'invio al dipendente della **contestazione disciplinare**, ossia, una lettera in cui devono essere descritti in modo puntuale ed analitico i fatti che, secondo l'imprenditore, avrebbe commesso il lavoratore e che costituiscono illeciti disciplinari.

Cosa fare se si riceve una contestazione disciplinare?

La legge prevede che il datore di lavoro debba assegnare al dipendente, nella lettera di contestazione, un termine pari ad almeno cinque giorni (o il maggiore lasso di tempo previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro) per rassegnare le proprie giustificazioni ed esercitare il **diritto di difesa**.

Il dipendente può scegliere tra:

- l'invio di **giustificazioni scritte**;
- la richiesta di essere ascoltato oralmente, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

La scelta del lavoratore non è sindacabile dall'azienda che, se richiesto, deve convocare l'**audizione orale**.

Audizione orale: può essere spostata?

Il lavoratore può chiedere di **spostare l'audizione orale** già programmata solo in presenza di comprovate ragioni che gli impediscono di parteciparvi. La malattia, dunque, non rende automaticamente legittima la richiesta di modificare la data dell'incontro in quanto il dipendente deve dimostrare che la patologia che lo ha colpito è tale da impedirgli di prendere parte all'audizione.

Secondo la Cassazione **[2]**, è legittimo il comportamento del datore di lavoro che, dopo diverse richieste di spostamento dell'audizione, procede comunque al licenziamento del dipendente. Infatti, il lavoratore deve provare che non è stato messo in condizione di difendersi e che tale mancanza ha inciso negativamente sulla sua posizione.

Contestazione disciplinare: come difendersi?

Per quanto concerne il contenuto delle difese il lavoratore dovrà contestare i fatti indicati nella **lettera di addebito** e fornire una versione diversa dell'accaduto. Ovviamente, la strategia difensiva deve essere impostata caso per caso, in base al fatto storico per cui si viene incolpati. Potrebbe accadere, ad esempio, che il fatto non è mai accaduto, oppure che è stato commesso da altri. Se, invece, le condotte riportate sono reali occorre evidenziare i motivi per cui tali azioni sono giustificabili o non sono così gravi come vengono presentate.

Contestazione disciplinare: cosa succede

dopo le difese?

Dopo aver letto o ascoltato le **difese del dipendente** il datore di lavoro potrà decidere di considerare il caso chiuso, archiviando il procedimento, oppure di comminare una **sanzione disciplinare** al lavoratore che sia proporzionata alla gravità del fatto commesso **[3]**.

I **provvedimenti disciplinari** applicabili sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa fino a 4 ore della retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dallo stipendio sino a 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare.

Nella scelta della sanzione, il datore di lavoro deve tener conto, oltre che del principio di proporzionalità, delle previsioni contenute nel Ccnl il quale prevede una lista di possibili **infrazioni commesse dal dipendente** ed indica, per ciascuna, il provvedimento disciplinare adottabile.

Note

[1] Art. 7, L. 300/1970. **[2]** Cass. 9313/2021. **[3]** Art. 2106 cod. civ.