



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 27 AGOSTO 2024

**Spettabile
Clientela**

OGGETTO: IL COMPORTAMENTO NEL PRIVATO DEL DIPENDENTE

Stamattina, vogliamo citare quanto scrive Daniele Cirioli, su ITALIA OGGI, riportandone di seguito l'intero contenuto.

“ Il posto di lavoro obbliga a rigare dritto, sia in azienda sia nel privato. Infatti, il datore di lavoro può riprendere e sanzionare il proprio dipendente anche per un suo comportamento nella vita privata, oltretutto per quelli in azienda. Non per tutti i comportamenti privati, ovviamente; ma per quelli che sono comunemente percepiti come illeciti da tutti (quindi anche dal lavoratore), perché contrari al c.d. minimo etico oppure a norme di rilevanza penale. In tali casi, peraltro, non è necessaria nemmeno l'esistenza di un codice disciplinare aziendale, obbligatoria invece in ogni altra situazione che può verificarsi in azienda o sul lavoro. Un esempio? Il consumo di sostanze stupefacenti da parte di un lavoratore adibito a mansioni di conducente di autobus, ritenuto giusta causa di licenziamento dalla corte di cassazione (sentenza n. 12994/2018).

Il potere disciplinare.

È prestatore di lavoro subordinato (più noto “dipendente”), chi si obbliga per una retribuzione a collaborare in un'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale oppure manuale, sotto la direzione dell'imprenditore (più noto “datore di lavoro”). Questa norma (art. 2094 del codice civile) è la fonte del c.d. potere direttivo riconosciuto al datore di lavoro, in virtù del quale può dettare le regole di comportamento da osservare in azienda al fine di garantire lo svolgimento ordinato ed efficiente

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

dell'attività lavorativa. Complementare al potere direttivo è il c.d. potere disciplinare, cioè la facoltà (il potere) del datore di adottare provvedimenti sanzionatori nei confronti del lavoratore che non osservi le norme di comportamento aziendali. Tale potere ha una sua fonte che è l'art. 2106 del codice civile, che fa riferimento alle violazioni (da parte del lavoratore dipendente) agli obblighi di obbedienza, diligenza e fedeltà (previsti agli artt. 2104 e 2105 codice civile) e, in particolare, alla inosservanza delle «disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende». Infatti, l'art. 2106 legittima l'irrogazione "di sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione". Nella pagina successiva, riportiamo la tabella pubblicata da ITALIA OGGI, sulle sanzioni disciplinari, giusto per ricordarle alla nostra rispettabile clientela.

Il nostro commento, di seguito:

Pur condividendo dal punto di vista etico, quanto scritto da Daniele Cirioli, dobbiamo avvisare la nostra rispettabile clientela, che, poi dal punto di vista pratico, qualora dovessimo arrivare ad un licenziamento per queste motivazioni, inevitabilmente ci troveremmo quasi sempre, davanti ad un processo in sede giudiziaria dall'esito molto incerto. Infatti, la giurisprudenza, su questo argomento, ha emesso sentenze molto diverse e molto contraddittorie, e, solo alcune volte, le aziende ne sono uscite vittoriose. Ricordiamo, infatti, che anche in presenza di una condanna penale, risulta spesso difficile riuscire ad arrivare ad un licenziamento, senza pesanti conseguenze economiche per l'azienda. Buona giornata.

CENTURION PAYROLL SERVICE CENTRO STUDI

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

2

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



ISO 27001
BUREAU VERITAS
Certification
Certification

Il punto sulle novità giurisprudenziali in tema di esercizio del potere disciplinare in azienda

Il lavoro obbliga a rigare dritto

Il dipendente è sanzionabile anche per fatti di vita privata

Pagina a cura
 di DANIELE CIRIOLI

Le principali sanzioni	
Rimprovero verbale	È la sanzione minima e più lieve, per la quale non è richiesto il rispetto della procedura d'irrogazione e della cui applicazione non resta traccia
Ammonizione scritta	È la sanzione per le infrazioni di minore gravità
Multa	È la sanzione per le mancanze più gravi di quelle censurabili mediante una ammonizione scritta o in caso di recidiva. Consiste nella trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente a massimo 4 ore di retribuzione base. La multa è generalmente devoluta a enti, non costituendo risarcimento danni
Sospensione	È la sanzione che comporta l'interruzione del lavoro e della corresponsione della retribuzione. Non può comunque eccedere i 10 giorni
Trasferimento	È la sanzione prevista per situazioni soggettive connesse al comportamento del lavoratore dipendente, qualora la sua condotta abbia prodotto rilevanti conseguenze quali disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

3

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

