

## **I DOVERI DEL LAVORATORE E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO:**

**POTERE DISCIPLINARE:** momento legato all'ipotesi in cui il datore di lavoro in sede di controllo verifichi un inadempimento del lavoratore ecco che questo inadempimento contrattuale legittima il datore di lavoro a erogare una sanzione disciplinare nei confronti del lavoratore risultato inadempiente. Trova sempre fondamento nel primo comma dell'articolo 41 della costituzione che legittima l'iniziativa economica privata. Questo concede al datore di lavoro di esercitare i suoi poteri: dettare le direttive, verificare che queste siano osservate e sanzionare il lavoratore laddove queste non siano osservate. La disciplina limitativa dell'esercizio di questi poteri trova il suo fondamento nel secondo comma dell'articolo 41 della costituzione. Questi poteri nascono in capo al singolo datore di lavoro con l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato. Dall'altra parte sorgono in capo al lavoratore dei diritti e dei doveri. I doveri del lavoratore ci specificano quella che è l'obbligazione principale del lavoratore. Quando parliamo di doveri del lavoratore facciamo riferimento a due norme del Codice civile: gli articoli 2104 – 2105.

Sono norme abbastanza generali nonostante vadano poi a specificare quello che è il contenuto dell'obbligazione principale del datore di lavoro ma che ci permettono di capire quali sono i confini dell'obbligazione del lavoratore. È fondamentale per capire i casi di legittimo esercizio del potere disciplinare. Nei casi in cui questi doveri non siano rispettati si determina un inadempimento contrattuale che laddove legittimamente verificato il datore di lavoro potrà sanzionare il lavoratore.

1) **ARTICOLO 2104:** ci indica gli obblighi dei lavoratori

### **Obbligo di diligenza:**

Viene ancorato:

- Alla natura della prestazione dovuta: criterio più significativo, ci vuol dire che il lavoratore è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa richiedendogli un impegno che va oltre quello ordinariamente richiesto per l'adempimento di una obbligazione contrattuale → questa responsabilità varia in relazione a quella che è la natura della prestazione dovuta. Per natura della prestazione dovuta si intende da un lato qualcosa di strettamente materiale (natura materiale dell'attività svolta, cristallo più diligenza del ferro) e dall'altro al livello professionale (qualità della prestazione, livello più alto maggiore diligenza). Questo è quello che maggiormente rileva ai fini dell'accertamento dell'esatta osservanza dell'obbligo di diligenza da parte del lavoratore.
- All'interesse dell'impresa: ha un rilievo in relazione agli obiettivi che il datore di lavoro può richiedere al lavoratore → obbligo di diligenza impone al lavoratore di finalizzare la sua prestazione lavorativa rispetto agli obiettivi che l'impresa si è posta;
- All'interesse superiore della produzione nazionale: ha un valore più simbolico del contesto storico politico del 1942 più che un criterio a cui poter oggi far riferimento:

**Dovere di obbedienza:** ci dice che il lavoratore deve osservare le disposizioni per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. Ci dice che:

- Lavoratore deve osservare le direttive direttamente impartite dal datore di lavoro → eterodirezione elemento distintivo del lavoro subordinato;
- Lavoratore deve osservare le direttive impartite dai collaboratori di questo, fa riferimento a quella che è la struttura gerarchica interna per cui il singolo lavoratore sarà tenuto a rispettare anche le direttive eventualmente impartite da coloro che sono gerarchicamente superiori al lavoratore.

L'obbligo di obbedienza si concretizza nel rispettare le direttive impartite sia dal datore di lavoro sia da coloro che sono gerarchicamente collocati in una posizione superiore rispetto al lavoratore. Questa specificazione è importante perché ci viene anche ad individuare chi sono i soggetti legittimati ad esercitare il potere disciplinare.

## 2)ARTICOLO 2105:

**Obbligo di fedeltà:** si concretizza in due momenti diversi

- Obbligo di non concorrenza: Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore. Non rileva la modalità con cui l'attività concorrenziali viene posta in essere. Il lavoratore subordinato è tenuto a non svolgere attività che possano essere con quella svolta dall'imprenditore. → non si preclude al lavoratore di integrare il proprio reddito con un altro lavoro ma si richiede che la seconda attività (sia in modalità autonoma che subordinata o in ambito familiare) non può essere svolta se potenzialmente in concorrenza con quella del datore del lavoro. Per ritenere il lavoratore inadempiente è sufficiente che questa seconda che è potenzialmente in grado di arrecare danno al datore di lavoro sia posta in essere senza aspettare che questo danno venga arrecato;
- Obbligo di non riservatezza: il prestatore di lavoro non è tenuto a divulgare notizie attinenti all'organizzazione e/o a metodi di produzione dell'impresa o a farne uso in modo da poter recare ad essa un danno. L'inadempimento nei casi più gravi può portare al licenziamento per giusta causa.

Diritto di critica: Nell'obbligo di fedeltà la giurisprudenza ha ricondotto un altro obbligo sui cui contenuti si sta discutendo che riguarda il cosiddetto diritto di critica. L'interrogativo che si è posto è se questo diritto di critica che può avere un lavoratore quando questo può arrivare ad integrare un inadempimento contrattuale. Nella fattispecie può integrare una violazione dell'obbligo di fedeltà. Fino a che punto si può ritenere che il lavoratore possa criticare l'azienda e da che punto in poi questa critica diventa una violazione dell'obbligo di fedeltà. Questo è diventato un tema attualmente discusso dal momento in cui questa critica non viene esercitata tanto all'interno ma nel momento in cui queste critiche assumono una dimensione pubblica attraverso commenti che possono apparire su profili social. La giurisprudenza si sta interrogando per cercare di definire dei confini puntuali per capire fino a che punto il diritto di critica può essere esercitato perché laddove determini una violazione e danno di immagine all'azienda della quale il lavoratore questa può arrivare a configurare una violazione dell'obbligo di fedeltà.

Parliamo di obblighi contrattuali perché si tratta di obblighi che nascono con il contratto, persistono per tutta la durata del rapporto di lavoro subordinato per cessare di gravare in capo al lavoratore quando il rapporto si risolve.

## ARTICOLO 2125: Patto di concorrenza:

Il nostro ordinamento prevede la possibilità di estendere questo obbligo di non concorrenza anche in un periodo successivo la cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso si parla di patto di non concorrenza che è previsto e regolamentato dall'articolo 2125 del Codice civile. È importante non confondere l'obbligo di non concorrenza con il patto di non concorrenza perché il primo è un obbligo contrattuale che parte della natura subordinata del rapporto di lavoro. L'obbligo di concorrenza è, infatti, strettamente connesso con la natura subordinata del rapporto di lavoro e quindi nasce e cessa con il rapporto di lavoro subordinato. Il patto di non concorrenza è qualcosa di eventuale che può nascere se entrambe le parti sono d'accordo nel sottoscriverlo. Si richiede un atto scritto con il quale le parti decidono di far sì che l'obbligo di non concorrenza possa proseguire anche oltre la cessazione del contratto di lavoro subordinato. Il datore di lavoro può avere interesse, anche in ragione delle mansioni che il lavoratore svolge, a proporre la sottoscrizione del patto di non concorrenza.

Questo patto può essere stipulato in qualunque momento del rapporto di lavoro ma anche in itinere. Cioè nel momento in cui il datore di lavoro attribuisce a dipendente mansioni particolarmente delicate e gli consente di venire a conoscenza di informazioni importanti per il successo dell'azienda stessa è possibile che in quel momento anche se non c'è nessun intento da parte del lavoratore di andare via per garanzia il datore sottoscriva questo patto che diventerà operativo nel momento in cui il lavoratore cessa il rapporto di lavoro.

Chi glielo fa fare a un lavoratore di vincolarsi in quelle che potrebbero essere delle prospettive future per lui vantaggiose? Questo patto non è a titolo gratuito. Il 2125 dice che deve essere necessariamente pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro come condizione di validità del patto.

**Ratio:** si vuole evitare che il datore di lavoro approfitti di quella che è la condizione di subordinazione del lavoratore finché sottoscrive un patto di non concorrenza che lo venga a vincolare nel futuro senza un riconoscimento economico di questo impegno. La previsione di un corrispettivo adeguato al vincolo contenuto nel patto è una condizione richiesta per la validità. Devono anche essere espressamente previsti dei vincoli di tempo, luogo e oggetto.

### Nullità del patto:

- Laddove non sia espressamente previsto un riconoscimento economico;
- Nel caso in cui non siano previsti espressamente dei vincoli di tempo, di oggetto e di luogo.

### Vincoli di tempo:

- 5 anni per i dirigenti: in ragione della posizione professionale che il dirigente ricopre e per questo si presume gestisca delle conoscenze più rilevanti rispetto agli altri lavoratori;
- 3 anni per le altre figure professionali.

Vincoli di oggetto: il patto di non concorrenza non può precludere al lavoratore di svolgere una qualunque attività ma solo quelle che sono potenzialmente in concorrenza con l'impresa con la quale il lavoratore ha stipulato il patto.

Vincoli di luogo: non si può precludere al lavoratore di poter svolgere la sua attività in tutto il mondo ma andrà indicato un ambito territoriale dove lo svolgimento di quella attività può continuare ad essere pregiudizievole nei confronti dell'impresa. L'ambito territoriale varia in relazione alla potenzialità di pregiudizio che lo svolgimento di quella attività può arrecare.

## **ARTICOLO 2106: potere disciplinare**

A fronte dell'accertamento dell'inadempimento contrattuale dei lavoratori e quindi della violazione degli obblighi del lavoratore il datore di lavoro è legittimato a esercitare il suo potere disciplinare. La prima regolamentazione del potere disciplinare nell'articolo 2106 del Codice civile dove nella sua formulazione ci si limitava a sancire quello che è il principio generale che ancora oggi viene a ispirare la disciplina più puntuale che è stata dettata dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori che è il **principio di proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione comminata**. L'articolo 2106 si limita a preveder come regola da rispettare dal dator di lavoro nell'esercizio del suo potere disciplinare quella del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione. Così sancito come principio generale, senza ulteriori precisazioni da parte del legislatore, lasciava un'eccessiva discrezionalità del datore nel valutare il comportamento del lavoratore e nel decidere quale sanzione può essere adeguata a quel tipo di comportamento. Quindi l'articolo 2106 del Codice civile nella sua formulazione originaria non era sufficientemente garante nei confronti del lavoratore e soprattutto non soddisfaceva quella esigenza di certezza del diritto che qualunque cittadino che si espone a un potere sanzionatorio deve avere. Per questi motivi lo statuto dei lavoratori all'articolo 7 ha completamente riformulato l'articolo 2106 Codice civile. Questa norma non ha conosciuto ulteriori riforme.

## **ARTICOLO 7 STATUTO DEI LAVORATORI:**

Prevede a garanzia del lavoratore dei limiti sostanziali e dei limiti procedurali.

### **Limiti sostanziali:**

Codice disciplinare: la disciplina vigente chiede che venga adottato da parte del datore di lavoro un codice disciplinare. Cioè un'indicazione puntuale di quelli che sono i comportamenti che sanzionalmente rilevabili e delle sanzioni che possono essere comminate a fronte di questi comportamenti. Si chiede che il principio di proporzionalità venga declinato in modo specifico attraverso un elenco di comportamenti che si ritiene possano essere meritevoli di sanzione con la specificazione della sanzione che verrebbe comminata. Questo codice disciplinare deve essere adottato in accordo con la parte sindacale. Non solo il codice disciplinare deve essere predisposto dal datore insieme alla parte sindacale ma deve anche essere reso noto a tutti i lavoratori.

Sanzioni di carattere conservativo: non possono essere comminate sanzioni che determinino un mutamento definitivo della posizione del lavoratore. Fra le sanzioni disciplinare troviamo: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione della retribuzione e sospensione dal servizio e della retribuzione con dei limiti temporali. Cioè sanzioni più o meno gravi che non comportano un mutamento definitivo del rapporto di lavoro (carattere conservativo). Sanzioni che comporta un mutamento sarebbero il trasferimento e demansionamento.

Questione licenziamento disciplinare: C'è però un grosso punto interrogativo che riguarda i licenziamenti. Il punto è se queste garanzie dall'articolo 7 possano applicarsi per i casi di licenziamento per inadempimento contrattuale del lavoratore, ovvero, nei casi di licenziamento disciplinare. La giurisprudenza ha ritenuto che le garanzie previste dall'articolo 7 per le sanzioni disciplinari debbano essere estese anche ai casi di licenziamento disciplinare. La giurisprudenza ha detto che è sì vero che il licenziamento è un mutamento definitivo del rapporto di lavoro ma è anche vero che il licenziamento per ragioni soggettive (derivante da inadempimento contrattuale) è un licenziamento ontologicamente disciplinare.

## Limiti procedurali:

il legislatore ha voluto prevedere una procedura (fatta eccezione per il rimprovero verbale che è immediato, sanzione meno grave) che il datore di lavoro è tenuto a rispettare per poter arrivare irrogare legittimamente la sanzione al lavoratore.

## Procedura disciplinare:

1. Contestazione dell'addebito: nel momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza dell'inadempimento commesso deve contestare l'addebito. Per poter legittimamente esercitare il potere disciplinare deve venire a conoscenza nel rispetto delle norme che regolano l'esercizio del potere di controllo. Questo momento è importante perché il datore di lavoro viene a definire i comportamenti del lavoratore e a motivare la sanzione. Questa contestazione non può essere rivista e per il lavoratore diventa definitiva. Quello che rileva è quello che viene contestato.
2. Difesa del lavoratore: una volta contestato il fatto il lavoratore ha 5 giorni per difendersi. La ratio di questo è non solo dare al lavoratore del tempo per riflettere su quanto ha commesso e su come difendersi ma anche di voler dare al datore un tempo per riflettere sulla sanzione da irrogare. Il lavoratore può difendersi individualmente o farsi difendere da un rappresentante sindacale presente in azienda.
3. Irrogazione della sanzione: trascorsi 5 giorni il datore di lavoro potrà irrogare la sanzione. Potrà, quindi, adottare il provvedimento disciplinare sulla base di quanto precedentemente contestato.
4. Impugnazione della sanzione: una volta che il provvedimento è stato adottato il lavoratore avrà solo la possibilità di impugnarlo in fase giudiziale.

Quindi le prime 3 fasi riguardano momenti della procedura di irrogazione della sanzione disciplinare interni. Una volta che il provvedimento disciplinare è stato adottato e abbiamo un atto formale l'impugnazione di questo darà il via a un giudizio esterno, ovvero, a un procedimento giudiziario.