



UILPA INFORMA

A Tutti i Responsabili UILPA – BACT

Alle R.S.U.

A Tutti i lavoratori

LORO SEDI

Procedimento disciplinare: il diritto di difesa del lavoratore

FONTE: LEGGE PER TUTTI

Il procedimento disciplinare è lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro segnala e punisce il comportamento scorretto del lavoratore che però, nei termini e nei modi previsti, ha il diritto di esercitare il proprio diritto di difesa.

La legge sancisce a favore del **lavoratore** incolpato un termine per difendersi: i **provvedimenti disciplinari** più gravi del rimprovero orale non possono essere ammessi prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato origine. In altre parole, se il **datore di lavoro** è obbligato ad attendere almeno cinque giorni dalla contestazione per potere emettere la **sanzione**, è chiaro che, all'interno di questo termine, il lavoratore può difendersi.

In pendenza del **termine a difesa**, il datore di lavoro può predisporre la sospensione cautelare del lavoratore subordinato che non ha natura sanzionatoria, trattandosi di una misura provvisoria destinata a finire con l'esaurirsi del **procedimento disciplinare**, e non priva il dipendente della retribuzione, se non espressamente previsto dalla legge o da contratto. Il lavoratore può presentare delle **giustificazioni**, scritte o orali, anche cumulabili; qualora richieda di essere sentito oralmente a **difesa**, il datore ha l'obbligo di esaudire la richiesta prima di decidere in merito al provvedimento da adottare.

L'esigenza di un momento detto di **raffreddamento**, utile ad evitare che la **sanzione disciplinare** sia affrettata, può essere soddisfatta con riguardo alla valutazione del datore di lavoro della fondatezza dell'accusa, in base alle giustificazioni presentate dal lavoratore. Il rigore della norma viene temperato dalla facoltà, riconosciuta al lavoratore, oltre che di richiedere di essere ascoltato, anche di produrre nuova documentazione, e dal corrispondente onere, in capo al datore di lavoro, di acconsentire alla richiesta. Inoltre, il dipendente, in caso di difetto di tempestività della **contestazione**, può portare a sua difesa tale vizio, manifestando chiaramente la volontà di denunciare tale irregolarità come elemento che nega il diritto di difesa previsto.

Lo **Statuto dei Lavoratori** (Articolo 7 Legge n. 300/1970 – Statuto dei Lavoratori.) non prevede espressamente quali siano le forme attraverso le quali possa esplicitarsi il diritto di difesa, vi è solamente un generico riferimento all'**obbligo** del datore di lavoro di sentire a sua difesa il dipendente. La regolamentazione collettiva stabilisce, nella stragrande maggioranza dei casi, che il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare presenti le sue **difese** per iscritto e la stessa giurisprudenza [Cass. sent. n. 21899/2010.] ritiene che si debba dare corso alla **difesa orale** solo in caso di richiesta espressa del dipendente, in difetto non c'è alcun onere del datore di lavoro di invitarlo a discolparsi oralmente.

Logicamente, il **diritto di difesa** può esplicarsi anche nella **facoltà di non difendersi**. Un orientamento prevalente evidenzia come il lavoratore non sia tenuto a difendersi e a produrre le proprie giustificazioni in relazione ai fatti contestati. Il **diritto di difendersi** non può trasformarsi in un obbligo; il silenzio e l'inerzia del dipendente possono anche essere interpretate come una vera e propria **strategia difensiva**, finalizzata ad ottenere il risultato. Si pensi, ad esempio, al caso di una contestazione generica o tardiva, che pone il lavoratore nell'impossibilità di prendere posizione su circostanze indeterminate. In date circostanze, l'azione del dipendente potrebbe addirittura arrecare un vantaggio al datore di lavoro, ribaltando le carte in tavola.

Dipendente esce durante la malattia, può farlo?

FONTE: LEGGE PER TUTTI

Il dipendente può uscire di casa fuori dalle fasce di reperibilità a condizione che non pregiudichi la guarigione e il decorso della malattia.

Nei giorni di malattia, il dipendente è costretto a rimanere a casa durante le cosiddette **fasce orarie di reperibilità** per consentire al medico fiscale, inviato dall'Inps, di eseguire la visita di controllo. Solo se sussiste un **giustificato motivo** è possibile assentarsi, previa comunicazione all'Inps e al datore di lavoro. Se però, per ragioni di urgenza, non è possibile fornire tale preventiva comunicazione (si pensi a un ricovero o all'assistenza a un familiare in pericolo di vita), bisognerà essere in grado di provare tale necessità.

Il **dipendente che esce durante la reperibilità** rischia non solo la perdita del trattamento economico, ma anche il **licenziamento** se il comportamento viene reiterato più volte (leggi [Dipendente esce durante la malattia: che rischia?](#)). Il punto su cui, però, spesso ci si interroga – e che crea non pochi equivoci – è se, al di fuori degli orari di reperibilità, il lavoratore sia libero di uscire di casa o meno. La risposta non è netta: tutto dipende da cosa egli deve fare. Difatti la legge gli impedisce – anche nei momenti che non rientrano nelle fasce di reperibilità – di compiere attività che possano pregiudicare la sua guarigione. Il dipendente ha l'obbligo di agevolare il rapido decorso della malattia, senza allungare la relativa degenza: ciò per evitare che il malanno possa protrarsi oltre il dovuto, privando l'azienda di un proprio collaboratore.

Per comprendere questo principio ricorriamo a un esempio.

Immaginiamo che un lavoratore prenda l'influenza e, per questo, debba assentarsi dal lavoro. Poiché però è un fanatico dello sport, dopo qualche giorno, sentendosi un po' meglio, decide di

andare a correre nel parco vicino casa. Lo fa prestando attenzione a non uscire fuori dagli orari delle visite fiscali. Purtroppo però, il caso vuole che proprio mentre è intento a fare footing, incontra un collega dell'ufficio personale. Quest'ultimo, sorpreso e anche un po' infastidito, gli contesta il fatto di essere uscito di casa nonostante la malattia. Il lavoratore, dal canto suo, gli dimostra – fazzolettini alla mano – il suo stato ancora influenzale, certificato peraltro dal medico curante. Ma soprattutto rimarca il fatto di poter fare ciò che vuole fuori dalle “fasce orarie di reperibilità” per le visite mediche domiciliari. Chi ha ragione tra i due?

Secondo la giurisprudenza della Cassazione, ci si può assentare fuori dagli orari delle visite fiscali, a patto, però, che tale comportamento non pregiudichi la pronta guarigione del dipendente.

Anche se la malattia è realmente esistente – e attestata dal certificato medico – la legge vieta al dipendente qualsiasi comportamento inadeguato che possa ritardare la degenza e il rientro sul lavoro. In caso di comportamento che possa allungare la malattia, il lavoratore può essere **licenziato per giusta causa**, ossia senza preavviso.

Roma, 1 marzo 2017

La Segreteria Nazionale UILPA BACT