

Provvedimenti disciplinari ai lavoratori: quando e come applicarli correttamente

di [Ciro Abbondante](#), [Vincenza Salemme](#)

Pubblicato il 18 Giugno 2019

Il datore di lavoro ha il potere di impartire direttive ed organizzare l'attività lavorativa dei propri dipendenti, che sono quindi soggetti al suo potere direttivo, organizzativo e gerarchico: il dipendente deve rispettare gli ordini, gli orari e le modalità di svolgimento della prestazione, in applicazione dei principi di diligenza, obbedienza, fedeltà e non concorrenza, alla violazione dei quali scatta la possibilità per il datore di lavoro di esercitare il suo potere disciplinare.

Il datore di lavoro ha il potere di impartire direttive ed organizzare l'attività lavorativa dei propri dipendenti, che sono quindi soggetti al suo potere direttivo, organizzativo e gerarchico: **il dipendente deve rispettare gli ordini, gli orari e le modalità di svolgimento della prestazione, in applicazione dei principi di diligenza, obbedienza [1], fedeltà e non concorrenza [2]**, alla violazione dei quali scatta la possibilità per il datore di lavoro di esercitare il suo potere disciplinare [3].

Potrebbe accadere, ad esempio, che un dipendente si assenti in maniera ingiustificata, si appropri di materiali o beni aziendali, crei disordine sul luogo di lavoro o ancora, più semplicemente, disobbedisca agli ordini impartiti dal datore di lavoro o faccia ripetutamente ritardo.

La sanzione disciplinare che il datore di lavoro potrebbe applicare, dopo aver seguito un preciso iter procedurale, deve essere proporzionale e non spropositata rispetto alla gravità dei fatti commessi dal dipendente, e la contrattazione collettiva si occupa, nello specifico, di individuare la giusta corrispondenza tra l'infrazione commessa e le sanzioni previste.

È chiaro ad esempio che un dipendente che effettua per una volta ritardo non può essere licenziato ma piuttosto, ad esempio, multato. Così come un dipendente che partecipi ad una rissa sul luogo di lavoro può, con ogni probabilità, essere licenziato.

Provvedimenti disciplinari: la necessaria affissione del codice disciplinare

Il datore di lavoro, prima di poter muovere qualunque richiamo o contestazione rispetto ad un'ipotetica infrazione messa in atto da un lavoratore, deve essere certo di aver reso noti, alla generalità dei dipendenti, quali siano i comportamenti non consentiti all'interno dell'azienda.

Egli quindi **dovrebbe procedere alla redazione di un codice disciplinare ad hoc**, cioè dovrebbe stilare un elenco delle norme comportamentali cui il lavoratore deve attenersi e le relative sanzioni che possono scattare al mancato rispetto di tali prescrizioni.

Il codice disciplinare dovrebbe replicare il contenuto del contratto collettivo applicato e meglio specificarne le casistiche suscettibili di sanzione, eventualmente integrandolo, ma m

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento