



# ESERCIZIO POTERE DISCIPLINARE

PROMOSTUDI 21 OTTOBRE  
2008

# POTERE DIRETTIVO DEL DATORE DI LAVORO

- SI CONCRETIZZA
- NELL'ASSOGGETTAMENTO DEL  
PRESTATORE DI LAVORO AL POTERE  
DIRETTIVO E DISCIPLINARE DEL  
DATORE DI LAVORO

# ART 2104 C.C.

- ▶ IL PRESTATORE DI LAVORO DEVE USARE LA DILIGENZA RICHIESTA DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE DOVUTA, DALL'INTERESSE DELL'IMPRESA E DA QUELLO SUPERIORE DELLA PRODUZIONE NAZIONALE.
- ▶ DEVE, INOLTRE, OSSERVARE LE DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE E PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO IMPARTITE DALL'IMPRENDITORE E DAI COLLABORATORI DI QUESTO DAI QUALI GERARCHICAMENTE DIPENDE.

# POTERE

ART 2104 2 COMMA

# DIRETTIVO

C.C. ART 2086 C.C.

- L'ESERCIZIO DEL POTERE SI SOSTANZIA:

- NELL'ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI CHE IL LAVORATORE DEVE SVOLGERE ATTRAVERSO L'ASSEGNAZIONE DI MANSIONI SPECIFICHE

# POTERE

ART 2104 2 COMMA

# DIRETTIVO

C.C. ART 2086 C.C.

- **L'ESERCIZIO DEL POTERE SI SOSTANZIA:**

- NEL FISSARE LE REGOLE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA AZIENDALE
- NEL POTERE DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI E SULLA LORO PRESTAZIONE NEI LIMITI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI L.20 MAGGIO 1970 N.300

# LIMITI DEL POTERE DATORIALE

- OBBLIGO DI BUONA FEDE  
NELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO
- LIMITI CHE DERIVANO DALLA LEGGE (ES.  
DIVIETO DI LAVORO MINORILE)

# LIMITI DEL POTERE DATORIALE

- LIMITI CHE DERIVANO DAI CONTRATTI COLLETTIVI (ES. DETERMINAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, DELLA RETRIBUZIONE E DELLE MANSIONI.)
- DIVIETI COSTITUZIONALI DI DISCRIMINAZIONE SESSUALE, RAZZA, RELIGIONE E POSIZIONI POLITICHE

# LIMITI DEL POTERE DATORIALE

- ▶ RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA
- ▶ RISPETTO DELLA PRIVACY NEI LIMITI STABILITI DALLA LEGGE
- ▶ OBBLIGO DI ADOZIONE DELLE MISURE NECESSARIE A TUTELARE L'INTEGRITÀ FISICA E LA PERSONALITÀ MORALE DEL DATORE DI LAVORO (ART. 2087 DEL CODICE CIVILE)

# CONCRETAMENTE IL DATORE DI LAVORO

- ▶ PUÒ DISTRIBUIRE IL LAVORO ALL'INTERNO DELLA GIORNATA E DELLA SETTIMANA MA NON PUÒ UNILATERALMENTE MODIFICARE L'ORARIO IN MODO TALE CHE A PARITÀ DI RETRIBUZIONE RISULTI INCREMENTATA LA PRESTAZIONE
  
- ▶ MODIFICARE LE MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE NEL RISPETTO DELLA PROFESSIONALITÀ ACQUISITA DAL LAVORATORE

# CONCRETAMENTE IL DATORE DI LAVORO

- ▶ HA IL POTERE DI DISPORRE IL COMANDO E/O IL DISTACCO
- ▶ HA IL POTERE DI MODIFICARE IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA MEDIANTE IL TRASFERIMENTO
- ▶ HA IL POTERE DI DECIDERE QUALI LAVORATORI PORRE IN CASSA INTEGRAZIONE, NEL LIMITE DELLA COERENZA

# INSINDACABILITA'

- ▶ IL LAVORATORE NON PUÒ SINDACARE IN MERITO ALLE DISPOSIZIONI IMPARTITE DAL DATORE DI LAVORO, A MENO CHE TALI DISPOSIZIONI NON SIANO D'IMPOSSIBILE ESECUZIONE, ILLECITE PERCHÉ CONTRASTANTI CON NORME POSTE A TUTELA DELL'ORDINE PUBBLICO NÉ PUÒ RENDERE UNA PRESTAZIONE DIVERSA DA QUELLA LEGITTIMAMENTE RICHIESTAGLI.

# OBBLIGHI DEL LAVORATORE

- OBBLIGO DI FORNIRE LA PRESTAZIONE
- OBBLIGO DI DILIGENZA
- OBBLIGO DI FEDELITÀ

# OBBLIGO DI DILIGENZA

- ▶ ART. 2104 DEL CODICE CIVILE
- ▶ IL PRESTATORE DI LAVORO DEVE USARE LA DILIGENZA RICHIESTA DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE DOVUTA, DALL'INTERESSE DELL'IMPRESA E DA QUELLO SUPERIORE DELLA PRODUZIONE NAZIONALE.
- ▶ DEVE, INOLTRE, OSSERVARE LE DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE E PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO IMPARTITE DALL'IMPREDITORE E DAI COLLABORATORI DI QUESTO DAI QUALI GERARCHICAMENTE DIPENDE.

# OBBLIGO DI FEDELTA'

- ▶ ART 2105 C.C : IL PRESTATORE DI LAVORO NON DEVE TRATTARE AFFARI PER CONTO PROPRIO O DI TERZI, IN CONCORRENZA CON L'IMPRENDITORE, NÉ DIVULGARE NOTIZIE ATTINENTI ALL'ORGANIZZAZIONE ED AI METODI DI PRODUZIONE DELL'IMPRESA O FARNE USO IN MODO DA POTER RECARE AD ESSA PREGIUDIZIO.
- ▶ LA VIOLAZIONE DI TALE OBBLIGO PUÒ DETERMINARE NEI CASI PIÙ GRAVI ANCHE LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON L'OBBLIGO DI RISARCIMENTO DEL DANNO.

# ART 2106 C.C. SANZIONI DISCIPLINARI

- ▶ L'INOSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI DUE ARTICOLI 2104 C.C. (DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO) E 2105 C.C. (OBBLIGO DI FEDELTA') PUÒ DARE LUOGO ALL'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI, SECONDO LA GRAVITÀ DELLA INFRAZIONE E NEI LIMITI DELLE NORME CORPORATIVE (ORA NORME CONTRATTUALI)

# LA SANZIONE DISCIPLINARE

- E' UN DIRITTO POTESTATIVO DEL DATORE DI LAVORO POICHÉ, CON UNA DICHIARAZIONE UNILATERALE DI VOLONTÀ, PUÒ INCIDERE SULLA SITUAZIONE SOGGETTIVA DEL LAVORATORE MODIFICANDOLA SENZA NECESSITÀ DI UNA DOMANDA GIUDIZIALE

# ART 7

- ▶ LE NORME DISCIPLINARI RELATIVE ALLE SANZIONI ALLE INFRAZIONI IN RELAZIONE ALLE QUALI CIASCUNA DI ESSE PUÒ ESSERE APPLICATA ED ALLE PROCEDURE DI CONTESTAZIONE DELLE STESSE, DEVONO ESSERE PORTATE A CONOSCENZA DEI LAVORATORI MEDIANTE AFFISSIONE IN LUOGO ACCESSIBILE A TUTTI.
- ▶ IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ ADOTTARE ALCUN PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE SENZA AVERGLI PREVENTIVAMENTE CONTESTATO L'ADDEBITO E SENZA AVERLO SENTITO A SUA DIFESA.

# ART 7

- ▶ IL LAVORATORE POTRÀ FARSI ASSISTERE DA UN RAPPRESENTANTE DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE CUI ADERISCE O CONFERISCE MANDATO.
- ▶ NON POSSONO ESSERE DISPOSTE SANZIONI DISCIPLINARI CHE COMPORTINO MUTAMENTI DEFINITIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO; INOLTRE LA MULTA NON PUÒ ESSERE DISPOSTA PER UN IMPORTO SUPERIORE A QUATTRO ORE DELLA RETRIBUZIONE BASE E LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER PIÙ DI DIECI GIORNI.

# ART 7

- IN OGNI CASO, I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI PIÙ GRAVI DEL RIMPROVERO VERBALE NON POSSANO ESSERE APPLICATI PRIMA **CHE SIANO TRASCORSI CINQUE GIORNI DALLA CONTESTAZIONE PER ISCRITTO DEL FATTO CHE VI HA DATO CAUSA.**

# ART 7

- ▶ SALVO ANALOGHE PROCEDURE PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI, DI LAVORO E FERMA RESTANDO LA FACOLTÀ DI ADIRE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA, IL LAVORATORE AL QUALE SIA STATA APPLICATA UNA SANZIONE DISCIPLINARE PUÒ PROMUOVERE, NEI VENTI GIORNI SUCCESSIVI, ANCHE PER MEZZO DELL'ASSOCIAZIONE ALLA QUALE SIA ISCRITTO OVVERO CONFERISCA MANDATO, LA COSTITUZIONE, TRAMITE L'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE, DI UN COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO, COMPOSTO DA UN RAPPRESENTANTE DI CIASCUNA DELLE PARTI E DA UN TERZO MEMBRO SCELTO DI COMUNE ACCORDO O, IN DIFETTO DI ACCORDO, NOMINATO DAL DIRETTORE DELL'UFFICIO DEL LAVORO.

# ART 7

- ▶ LA SANZIONE DISCIPLINARE RESTA SOSPESA FINO ALLA PRONUNCIA DA PARTE DEL COLLEGIO. QUALORA IL DATORE DI LAVORO NON PROVVEDA, ENTRO DIECI GIORNI DALL'INVITO RIVOLTOGLI DALL'UFFICIO DEL LAVORO, A NOMINARE IL PROPRIO RAPPRESENTANTE IN SENO AL COLLEGIO DI CUI AL COMMA PRECEDENTE, LA SANZIONE DISCIPLINARE NON HA EFFETTO.
- ▶ SE IL DATORE DI LAVORO ADISCE L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA, LA SANZIONE DISCIPLINARE RESTA SOSPESA FINO ALLA DEFINIZIONE DEL GIUDIZIO.
- ▶ NON PUÒ TENERSI CONTO AD ALCUN EFFETTO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DECORSI DUE ANNI DALLA LORO APPLICAZIONE.

# IL CODICE DISCIPLINARE

- DEVE CONTENERE L'ELENCAZIONE DELLE INFRAZIONI E DELLE RELATIVE SANZIONI NONCHÉ L'INDICAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONTESTAZIONE.
- OCCORRE, CHE IL FATTO ADDEBITATO AL DIPENDENTE SIA RICONDUCIBILE, CON **SUFFICIENTE CHIAREZZA** E SPECIFICAZIONE AL PRECETTO CONTENUTO NELLA NORMATIVA DISCIPLINARE.

# IL CODICE DISCIPLINARE

- IL CODICE DISCIPLINARE DEVE CONTENERE L'ELENCO DELLE POSSIBILI SANZIONI (L'ELENCO DELLE INFRAZIONI DOVRÀ, ESSERE EFFETTUATO PER GRUPPI PASSIBILI DI IDENTICA SANZIONE).
- **LA NORMATIVA DISCIPLINARE, DEVE ESSERE AFFISSA IN LUOGO ACCESSIBILE A TUTTI.**