

Roma, 22 Luglio 2019 - Prot. 44/2019.

Provvedimenti Disciplinari

(Rif. CCNL “Commercio” del 28/12/2016)

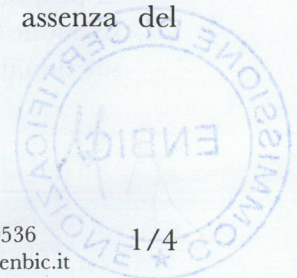
Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, di seguito anche denominata solo “Commissione Bilaterale”, ha ricevuto dallo Studio Legale Guerrera, la seguente richiesta di chiarimento contrattuale riferito all’applicazione del CCNL “Commercio” del 28/12/2016 (riportata in sintesi):

* Quesito *

- 1) Si chiede di precisare se esiste una previsione di gradualità dei provvedimenti sanzionatori rispetto alle ipotesi di recidive generiche.
- 2) L’assenza ingiustificata alla visita medica di controllo in caso di malattia del Lavoratore, equivale ad assenza ingiustificata anche sul lavoro e, quindi, contestabile in quanto tale?

* Rilievi preliminari della Commissione Bilaterale *

- a) In data 28 Dicembre 2016 le Associazioni Datoriali ANPIT, CIDEK, CONFIMPRENDITORI e UNICA con l’Organizzazione Sindacale CISAL Terziario - CISAL, hanno sottoscritto il **CCNL “Commercio”** (di seguito anche solo richiamato come “CCNL”), quale rinnovo del previgente CCNL del 3 Luglio 2012.
- b) L’art. 256 del CCNL, sul Potere Disciplinare del Datore di lavoro, espressamente precisa che: *“Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore; tener conto dell’eventuale recidiva e, in genere, delle circostanze in cui l’infrazione si è realizzata.”*
- c) L’Art. 257 del CCNL, Lettera e), prevede che il provvedimento del **richiamo scritto** sia comminabile per le fattispecie elencate ed anche quando il Lavoratore *“sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale”* (recidiva generica).
- d) L’Art. 258 del CCNL, Lettera k), prevede che il provvedimento della **multa** sia comminabile anche quando il Lavoratore *“commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto”* (recidiva generica).
- e) L’Art. 259 del CCNL, Lettera k), prevede che il provvedimento della **sospensione** sia comminabile anche quando il Lavoratore *“commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multe e/o a rimprovero scritto”* (recidiva specifica).
- f) L’Art. 260 del CCNL, Lettera u), prevede che il provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** sia comminabile anche quando il Lavoratore *“commetta recidiva specifica, nell’arco dell’ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio”* (recidiva specifica).
- g) L’Art. 139 del CCNL prevede la disciplina specifica in caso di Malattia/Infortunio non professionale del Lavoratore, ivi compresi gli effetti disciplinari in caso di assenza del Dipendente alla visita medica di controllo.



Roma, 22 Luglio 2019 - Prot. 44/2019.

*** Parere della Commissione Bilaterale ***

Premesso tutto quanto sopra precisato, questa Commissione Bilaterale d'Interpretazione Contrattuale emette la seguente **Interpretazione Esplicativa e Confermativa** sulla recidiva disciplinare (Artt. 256, 257, 258, 259 e 260) e sull'assenza del lavoratore alla visita medica di controllo in caso di malattia (Art. 139).

1) Recidiva disciplinare (Artt. 256, 257, 258, 259 e 260)

A norma del CCNL "Commercio" e dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), i provvedimenti disciplinari dovranno essere *proporzionati al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore; tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, delle circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.*

Quanto precede, per assicurare la proporzionalità e gradualità delle sanzioni disciplinari comminate, nel rispetto del *principio conservativo* dell'azione disciplinare stessa che non deve essere "punitiva" ma "correttiva" ed educativa rispetto una condotta del Dipendente non conforme al CCNL e/o ai doveri/obblighi tipici del lavoro subordinato (es. art. 2104 c.c.), così come del rispetto dei principi di diligenza, correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto medesimo.

Per questo la recidiva, ovvero quando il Lavoratore reitera un'infrazione, rappresenta un aggravante "disciplinarmente rilevante" rispetto all'infrazione stessa, in quanto il Lavoratore, nei fatti, dimostra di non aver compreso gli obblighi/doveri violati, soggetti della precedente azione disciplinare o di non porvi adeguato rimedio.

Pertanto, in caso d'infrazione lieve del Lavoratore, come previsto dal CCNL, il Datore potrà dapprima richiamarlo verbalmente a rispettare la norma violata, senza preventiva contestazione.

Qualora il Lavoratore ripettesse altra infrazione lieve (quindi "recidiva generica"), il Datore di lavoro dovrà attivare l'iter disciplinare con preventiva contestazione ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970 e, in caso di mancate giustificazioni o mancata accettazione delle giustificazioni rese dal Dipendente, comminare il provvedimento del richiamo scritto o, nell'eventualità, della multa.

Se la prima infrazione commessa dal Lavoratore non fosse lieve ma grave, nel rispetto del principio di proporzionalità e previo esperimento dell'iter disciplinare, il primo provvedimento sanzionatorio comminabile potrebbe essere la multa o la sospensione disciplinare o il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo".

In tal caso, la recidiva, espressamente prevista come "specifica", determina un aumento della sanzione comminabile (*dalla multa alla sospensione; dalla sospensione di 1 giorno alla sospensione di 2 giorni e così via*).

Infatti, maggiore è la gravità del fatto contestato e la sua "puntualità", per il rispetto dei principi di proporzionalità ma anche di *correzione* dei comportamenti, anche la recidiva determinerà una sanzione più grave, essendo disciplinarmente gravissimo che un fatto rilevante già contestato e sanzionato sia ripetuto.



Roma, 22 Luglio 2019 - Prot. 44/2019.

Viceversa, in caso d'infrazioni con cause diverse, lievi o meno gravi, riferentisi a fattispecie diverse, nel rispetto dei principi sopra citati, la recidiva sarà generica, in quanto riconducibile a principi generali regolanti il rapporto di lavoro subordinato e, quindi, con sanzione aggravata ma inferiore alla recidiva specifica.

Tutto quanto sopra premesso, si confermano quindi le previsioni del CCNL "Commercio", in riferimento alla progressività ed aggravamento delle sanzioni "di base" in funzione delle recidive commesse dal Lavoratore, aggravamento da valutare sempre nel rispetto del principio di proporzionalità, gradualità e obiettivo di recupero della corretta condotta del Dipendente.

Si potranno, quindi, distinguere le seguenti sanzioni aggravate:

- **generica:** per fattispecie diverse e "leggere", eterogeneamente reiterate che determinerebbero il richiamo verbale e/o multa (Art. 257 e 258 del CCNL);
- **specificata:** per la ripetizione di fattispecie più gravi che dopo pregresse sanzioni, saranno punibili anche con la sospensione o il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" (Artt. 259 e 260 del CCNL);
- **specificata disciplinare:** quando le contestazioni e le sanzioni sono riferite a casi diversi ma riconducibili ai medesimi motivi generali, quali la mancata diligenza, o l'insufficiente collaborazione, o le reiterate distrazioni ecc., che abbiano comportato danni all'Azienda almeno potenziali, e che determinano aggravamenti intermedi rispetto ai casi precedenti.

2) **Assenza del Lavoratore alla visita medica di controllo in caso di malattia (Art. 139)**

L'Art. 139 del CCNL prevede quanto segue:

[... omissis ...] In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il lavoratore sarà passibile sia di sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:

- *per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata;*
- *per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata;*
- *per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata.*

*Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché **l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia ma dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.** [... omissis ...]*

Roma, 22 Luglio 2019 - Prot. 44/2019.

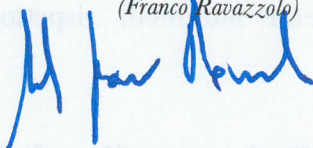
Pertanto, si conferma che in caso di assenza non giustificata del dipendente alla visita medica di controllo durante la malattia, indipendentemente dalla perdita dell'integrazione datoriale e/o la perdita dell'indennità INPS, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare (sempre previo esperimento dell'iter legalmente e contrattualmente previsto), in quanto si è sottratto al potere di controllo datoriale, che prevede in caso di malattia il diritto di "accertare", nelle fasce legalmente previste e tramite Ente preposto, la presenza del dipendente presso il dichiarato domicilio nel corso della malattia.

La presente Interpretazione, essendo solo Confermativa di previsioni contrattuali, avrà immediata efficacia applicativa dalla trasmissione allo Studio richiedente e dalla pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

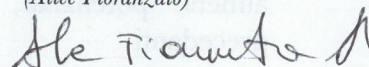
Roma, 22 Luglio 2019.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)



Il Presidente avv. Fulvio De Gregorio

