

LAVORO

di CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI

Quando è possibile trattenere al lavoratore i danni causati?

Nello svolgimento del lavoro è un'eventualità ricorrente che il lavoratore possa compiere errori e causare danni al datore di lavoro; per ottenere il risarcimento del danno il datore di lavoro deve procedere con scrupolo e attenzione.

Gli obblighi in capo al lavoratore dipendente sono previsti dagli **artt. 1175-2104-2105-2043 c.c.** e dall' **art. 7 L. 300/1970** (Statuto dei Lavoratori). In generale, gli obblighi del lavoratore sono: correttezza (art. 1175 c.c.); diligenza richiesta dalla natura della prestazione, dall'interesse dell'impresa, ecc., osservando le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori dai quali dipende (art. 2104 c.c.); fedeltà, non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e i metodi di produzione, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.). L'art. 2043 c.c. prevede che qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altrui un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno. L'art. 7 L.300/1970 prevede che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare al lavoratore senza avergli prima contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Nello svolgere il proprio lavoro capita che il lavoratore commetta errori e causi un danno all'azienda. Il datore di lavoro deve anzitutto procedere con una **tempestiva contestazione disciplinare**, dettagliata, con indicazione dell'importo del danno, e attendere le **giustificazioni del lavoratore**; se poi non accetta le giustificazioni del lavoratore, ritiene che il danno sia causato per sua colpa e non di altri e che il dipendente sia stato istruito e formato per svolgere quel lavoro, il datore procede con il **provvedimento disciplinare e l'addebito dell'importo del danno**, importo che può essere trattenuto nel cedolino di paga, non entro il limite di 1/5 dello stipendio, ma anche azzerando l'importo netto, compreso il Tfr.

L'importo del danno deve essere certo e documentato; è evidente che la rateazione dell'importo da trattenere è volta a evitare un aggravio rilevante della disponibilità del lavoratore, per questo nella prassi riscontriamo accordi su modalità e tempi della trattenuta. Resta inteso il diritto del lavoratore di contestare l'addebito e, in tale caso, sarà necessario per il datore di lavoro adire l'autorità giudiziaria per ottenere il titolo che attesti il debito risarcitorio del lavoratore.

In sostanza, il datore di lavoro deve fare attenzione al fatto che: il danno sia **causato per colpa effettiva del lavoratore** per violazioni di regole basilari, di prudenza, di attenzione, non per fatto accidentale o esterno, e che per quelle attività non doveva essere sorvegliato da superiore; il lavoratore **sia stato istruito e formato per svolgere quella attività** e che sia inquadrato contrattualmente in modo corretto (qualifica, livello, retribuzione). Necessaria la lettura del Ccnl di riferimento, che può disciplinare la procedura risarcitoria. Rileviamo che, nonostante il consiglio di procedere sempre con la contestazione disciplinare, la Cassazione (sentenza 15.11.1999, n. 12631) prevede che il datore di lavoro può **chiedere il risarcimento del danno anche senza tale procedura disciplinare**.

In tema di **prescrizione**, segnaliamo l'art. 2947 c.c.: il diritto al risarcimento del danno derivante da fatto illecito si prescrive in 5 anni dal giorno in cui il fatto si è verificato.

Da ultimo, consigliamo al datore di lavoro la stesura di un **Regolamento Aziendale** che contenga diritti e obblighi del lavoratore con evidenza delle conseguenti rilevanti responsabilità, amministrative, civili e penali.