

LA RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE NELLO SVOLGIMENTO DELLE SUE MANSIONI

Analisi della normativa, della prassi e della giurisprudenza più significativa

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO

Senigallia

Giovedì 19 dicembre 2024

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati:



- I doveri di diligenza, di obbedienza e di fedeltà;
- Le violazioni, le negligenze ed i procedimenti disciplinari;
- Le sanzioni per gravi inadempienze e le responsabilità patrimoniali;
- La domanda di risarcimento del danno e la trattenuta in busta paga;
- Sintetica rassegna della Giurisprudenza in merito.

- **Introduzione alla trattazione**

- **Parte prima: infrazioni del lavoratore dipendente**
 - Il lavoratore subordinato
 - I doveri di diligenza, di obbedienza e di fedeltà
 - Le violazioni e le negligenze del lavoratore subordinato
 - Il procedimento disciplinare

- **Parte seconda: responsabilità per danni**
 - Le sanzioni per gravi inadempienze e le responsabilità patrimoniali
 - La domanda di risarcimento del danno e la trattenuta in busta paga

- **Parte terza: rassegna sintetica della Giurisprudenza in merito**

Introduzione

La presente esposizione è finalizzata ad illustrare l'analisi delle responsabilità in capo al lavoratore dipendente, soprattutto nelle situazioni in cui lo stesso provochi dei danni al datore di lavoro.

Partendo dal concetto basilare di «lavoratore subordinato», con annessi doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà, con la trattazione del procedimento disciplinare, saranno indicati i provvedimenti e le sanzioni conseguenti a inadempienze del lavoratore, irrogabili da parte del datore di lavoro.

Lo scopo di queste brevi note è quello di individuare le situazioni in cui il lavoratore è tenuto, o meno, a risarcire il danno provocato in sede di svolgimento delle sue prestazioni, in quale misura e con quali modalità.

PARTE PRIMA

**LE INFRAZIONI
DEL
LAVORATORE DIPENDENTE**

IL LAVORATORE SUBORDINATO

2094 c.c. - Prestatore di lavoro subordinato

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Il rapporto di lavoro subordinato risulta contraddistinto principalmente dall'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore, ovvero dall'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, con conseguente inserimento sistematico nell'organizzazione dell'impresa.

La subordinazione consiste nella messa a disposizione della propria forza lavoro a favore dell'altra parte, che indirizza secondo scopi ed interessi, verso il pagamento di un corrispettivo.

Dalla citazione normativa appena esposta si evince, per l'appunto, una nozione di subordinazione tecnico-funzionale determinata dalla prestazione di lavoro e rispetto alla quale i poteri datoriali di esauriscono nei limiti degli scopi aziendali, senza implicare ulteriori estensioni.

Parte minoritaria della dottrina accredita invece una nozione di subordinazione socio-economica, secondo la quale la subordinazione consistente nell'impegno del lavoratore a compiere un'opera sulla base delle indicazioni dettate dal datore di lavoro.

I DOVERI DI DILIGENZA, OBEDIENZA E FEDELTA'

La diligenza e l'obbedienza sono parametri di valutazione oggettiva dell'adempimento che consentono al datore di lavoro di valutare l'impegno adottato dal lavoratore.

La dottrina ritiene che la diligenza e l'obbedienza individuano obblighi distinti da concentrarsi nella medesima prestazione principale.

La diligenza non definisce l'oggetto o l'ambito di estensione dell'obbligazione lavorativa, ma consente di valutare la conformità del comportamento tenuto, rispetto a quanto si sarebbe dovuto eseguire.

2104 c.c.- Diligenza del prestatore di lavoro

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.

Il citato articolo non rappresenta una decisione opzionale che il lavoratore può assumere in maniera autonoma, ma specifica il grado di diligenza, ovvero dello scrupolo, che il lavoratore deve adottare ai fini della realizzazione della prestazione lavorativa dovuta in qualità di “dipendente”.

Il comma secondo cita il dovere di obbedienza, il cui contenuto si caratterizza in relazione alla natura della prestazione dovuta, variando il livello di intensità all’aumento della posizione nella “gerarchia” del personale dipendente.

Il contenuto dell'obbligazione non si sostanzia unicamente nell'esecuzione della prestazione lavorativa, bensì anche nell'esecuzione di quei comportamenti accessori/ correlati che si rendono necessari (relativamente all'interesse del datore di lavoro) ad un'utile prestazione.

Pur tuttavia, la soggezione del lavoratore a tale dovere prestazionale non è illimitata, ma è circoscritta entro i limiti e le previsioni della legge, dei contratti collettivi, delle norme comunitarie e delle altre fonti del diritto (es. regolamenti aziendali), volti a limitare l'esercizio arbitrario del potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro.

2105 c.c. - Obbligo di fedeltà

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 e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

L'articolo 2105 c.c. impone al lavoratore di tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro, astenendosi dal compimento di qualsiasi atto idoneo a procurargli un danno, anche solo potenziale. Tale dovere di fedeltà si connota nell'obbligo di riservatezza e nell'obbligo di non concorrenza.

L'obbligo di fedeltà del lavoratore deve intendersi in senso ampio, comprensivo anche di tutti i comportamenti attivi volti a tutelare in ogni modo l'interesse dell'impresa, e non si limita ad imporre esclusivamente obblighi negativi.

La **dottrina** definisce la “fedeltà” del lavoratore la tutela della capacità di concorrenza dell’impresa e della sua collocazione nel mercato, dettando quindi obblighi differenti ed ulteriori rispetto alla mera esecuzione della prestazione lavorativa.

La **giurisprudenza** maggioritaria rifiuta una nozione ristretta dell'obbligo di fedeltà e ritiene gli obblighi contenuti nella norma come meramente esemplificativi di una ampia gamma di comportamenti, la cui ampiezza varia a seconda della concreta fattispecie.

Tale ideologia ricomprende non solo i comportamenti vietati per espressa previsione legislativa ma anche tutti quelli che per loro natura e per loro conseguenza appaiono in contrasto o incoerenti con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, e che creano quindi situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa, o che possono ledere, in qualsivoglia modo, il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

2106 c.c. – Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

Il potere di adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori trova fondamento nel contratto di lavoro subordinato.

Il potere disciplinare in tal proposito è rivolto oltreché alla repressione dell'inadempimento individualmente considerato, anche alla tutela generale dell'assetto dell'organizzazione del lavoro nelle sue esigenze di funzionalità ed efficienza.

L'inadempimento all'obbligo di fedeltà inteso in senso ampio, come l'inadempimento degli obblighi di cui all'art. 2105, comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione.

Obbligazione principale del lavoratore è quella di offrire la propria prestazione lavorativa conformemente alle mansioni assegnate, secondo l'orario di lavoro concordato e nel luogo stabilito.

La prestazione deve essere quindi eseguita con la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta e nell'interesse dell'impresa, con le modalità dalla stessa impartite, secondo obblighi di obbedienza e di fedeltà.

Nel nostro ordinamento non si evidenzia la configurazione di un obbligo universale di fedeltà, ma il contenuto precettivo delle norme individua un generale dovere del lavoratore di astenersi da tutto ciò che potrebbe essere pregiudizievole per il datore di lavoro o per l'azienda; ricordiamo però che l'obbligo non può essere dilatato oltre le specifiche disposizioni.

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il rapporto di lavoro subordinato risulta contraddistinto dall'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore, ovvero dall'assoggettamento al **potere** direttivo, organizzativo, **disciplinare** e di controllo del datore di lavoro, con conseguente inserimento sistematico nell'organizzazione dell'impresa.

Il **potere disciplinare** è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c., secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza e di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (rispettivamente ex artt. 2104 e 2105 c.c.) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Tale potere, pertanto, è legittimamente esercitato solo se volto a sanzionare la violazione di un obbligo del lavoratore derivante dal contratto di lavoro. E' inoltre necessario che l'irrogazione della sanzione avvenga nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

IL POTERE DISCIPLINARE PUO' ESSERE ESERCITATO

**dal datore di lavoro
personalmente;**

**da persona munita di
rappresentanza in senso tecnico
(nel caso di persone giuridiche il
potere disciplinare è esercitato
dal rappresentante legale delle
stesse);**

**da chiunque altro sia
titolare del potere
disciplinare secondo
l'organizzazione aziendale.**

IL CODICE DISCIPLINARE

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere, ex art. 7, c. 1°, L. 300/1970, di portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse (c.d. codice disciplinare).

Il codice disciplinare si qualifica come regolamento disciplinare interno quando viene redatto dal datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di integrare le disposizioni legislative in materia e la normativa collettiva, specificandone e graduandone le previsioni in relazione alle concrete esigenze aziendali.

I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le sanzioni che possono essere erogate sono, in ordine di gravità:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare

→ *trasferimento disciplinare (cd. «Incompatibilità ambientale») – così come previsto da alcuni CCNL*

In caso di particolare gravità dei fatti contestati, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare (non disciplinare) del lavoratore interessato.

I PRINCIPI

I provvedimenti disciplinari debbono rispettare i principi generali della:

PROPORZIONALITA'



GRADUALITA'



EQUITA'

Il mancato rispetto di queste condizioni di legittimità potrebbe produrre gli estremi di quel fenomeno aziendale oggi comunemente definito *mobbing* (atti vessatori messi in atto nei confronti del lavoratore).

LA CONTESTAZIONE DI ADDEBITO

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore (ad eccezione del rimprovero verbale) senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto.

La contestazione dell'addebito deve soddisfare i requisiti della:

SPECIFICITA'

IMMEDIATEZZA

TEMPESTIVITA'

Entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione (ovvero nel maggior termine previsto dalla Contrattazione Collettiva) il lavoratore può presentare a sua difesa giustificazioni scritte e/o chiedere di essere sentito oralmente (nell'esporre le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato).

Entro tale termine, il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forma sia mediante giustificazioni scritte, sia, previa espressa richiesta, attraverso l'audizione orale.

Per la validità della contestazione di addebito e della eventuale successiva erogazione della sanzione disciplinare, vanno tenuti in considerazione anche i termini “perentori” previsti dalla contrattazione collettiva.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

L'art. 7 della L. 300/1970 prevede un termine iniziale tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione, ma non prevede un termine finale decorso il quale la sanzione non può più essere irrogata.

Tale termine tuttavia può essere legittimamente previsto dai contratti collettivi, e ad esso, generalmente, viene riconosciuta natura perentoria, da cui il mancato rispetto comporta l'illegittimità della sanzione

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

Il datore di lavoro, nell'individuare la sanzione da applicare, deve attenersi al criterio della proporzionalità tra l'infrazione contestata e la sanzione inflitta.

Laddove il codice disciplinare preveda per il medesimo fatto più sanzioni, ovvero laddove il lavoratore abbia con un'unica azione posto in essere più violazioni del codice disciplinare, deve essere applicato il principio secondo cui le sanzioni disciplinari non possono essere applicate cumulativamente, dovendosi, in caso di concorso, applicare quella più grave.

PARTE SECONDA

LA RESPONSABILITA' PER DANNI

LE VIOLAZIONI E LE NEGLIGENZE DEL LAVORATORE SUBORDINATO

L'inosservanza dei doveri di diligenza ed obbedienza può però comportare, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del lavoratore, così come appena discusso, anche l'obbligo di risarcimento del danno per responsabilità contrattuale, in genere per colpa grave, ma anche per colpa lieve ricorrendone le dovute condizioni.

Secondo una giurisprudenza consolidata la violazione degli obblighi ex. art. 2104 c.c. fa sorgere due tipologie di responsabilità:

- Responsabilità disciplinare ex. art. 2106 c.c.
- Responsabilità risarcitoria ex. art. 1218 c.c.

Il datore di lavoro può decidere di intraprendere l'azione disciplinare cumulando il rimedio risarcitorio, o può optare per la sola azione di ristoro del danno senza adempiere alla preventiva contestazione disciplinare*.

**a tal riguardo cfr. testo a seguire*

Le regole di correttezza e buona fede non possono imporre preventivamente un onere d'esercizio di azione disciplinare rispetto alla domanda di risarcimento del danno*.

In caso di azione per danni incombe sul datore di lavoro l'onere di provare il pregiudizio ed il nesso eziologico rispetto alla condotta negligente del lavoratore.

Il lavoratore dovrà a sua volta fornire la prova "liberatoria" dimostrando la non imputabilità dell'inadempimento ex. art. 1218 c.c.

**anche a tal riguardo, cfr. testo a seguire*

Nel verificare il nesso di causalità il giudice è tenuto a considerare la posizione professionale, la qualifica e la natura delle mansioni del lavoratore nonché la situazione aziendale e le annesse circostanze.

LE SANZIONI PER GRAVI INADEMPIENZE E LE RESPONSABILITA' PATRIMONIALI

Art. 2043 c.c. – Risarcimento per fatto illecito

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

In capo al dipendente, come già detto, sussiste non solo l'ipotesi dei provvedimenti disciplinari, ma potrebbero gravare su esso anche eventuali responsabilità di carattere patrimoniale.

Ai fini della determinazione del grado di responsabilità del lavoratore, è necessario definire il concetto medesimo.

Per **responsabilità** si intende la posizione del soggetto a carico del quale la legge pone le conseguenze di un fatto lesivo di un interesse protetto.

La legislazione ipotizza diverse responsabilità (penali, amministrative e civili) a carico del lavoratore dipendente, riconoscendo in taluni casi, anche la responsabilità del datore di lavoro.

L'importo del danno deve essere certo e documentato.

Il danno deve essere causato per dolo, ovvero per colpa (grave o anche lieve, in alcune circostanze) effettiva del lavoratore (per violazione di regole basilari, di prudenza, ecc.).

Il lavoratore medesimo deve essere stato preventivamente istruito e formato in merito all'attività da eseguire e deve essere stato correttamente inquadrato.

Mentre il dolo consiste nell'aver previsto e voluto il danno causato all'impresa, **la colpa** è il frutto dell'inosservanza di leggi o discipline, o semplicemente causata da negligenza, imprudenza o imperizia.

La colpa è esclusa quando il fatto si è verificato per caso fortuito o forza maggiore.

La distinzione tra il dolo e la colpa riveste un'importanza fondamentale, dal momento che in caso di sola colpa sono risarcibili solo i danni prevedibili.

La Corte di Cassazione stabilisce che ai fini dell'imputabilità dell'inadempimento dei lavoratori agli obblighi specifici assunti con la sottoscrizione del contratto di lavoro, ai fini dell'affermazione della responsabilità risarcitoria del dipendente è sufficiente che la sussistenza di una «colpa lieve» nel porre in atto le infrazioni accertate, ossia la sussistenza di una semplice leggerezza che equivalga a mancanza di diligenza in sede di svolgimento mansioni contrattuali assunte. La colpa lieve si configura nei casi di mancata osservanza delle istruzioni legittimamente impartite al dipendente.

DANNO PROVOCATO DAL DIPENDENTE
(esclusivamente nell'esercizio delle mansioni ad egli affidate)

DOLO
(volontario)

Responsabilità risarcitoria del
dipendente

Procedimento disciplinare

Irrogazione della sanzione

Risarcimento del danno

COLPA LIEVE
E
COLPA GRAVE

Si esclude quando il fatto è
provocato da caso fortuito o
di forza maggiore

LA DOMANDA DI RISARCIMENTO DEL DANNO

E

LA TRATTENUTA IN BUSTA PAGA

In merito al risarcimento dei danni procurati dal lavoratore è necessario tener conto tanto della normativa quanto delle disposizioni eventualmente previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. Per ciò che concerne gli aspetti procedurali, la normativa di riferimento è comunque il secondo comma dell'articolo 7, L. 300/1970, secondo la quale il datore di lavoro non può adottare il provvedimento disciplinare nei confronti di lavoratori senza avergli preventivamente contestato l'addebito, e senza averlo sentito a sua difesa.

Pertanto, al verificarsi di errori o omissioni dei quali possa derivare un danno all'azienda, il datore di lavoro, di norma, procederà a contestare l'illecito disciplinare mediante la predisposizione di una tempestiva contestazione disciplinare. Nella contestazione saranno indicati, oltre agli elementi essenziali ai fini della validità della medesima, anche l'importo del danno che deve essere certo, determinato e documentato.

Come già in precedenza più volte rilevato, il lavoratore ha la possibilità di porre eventuali giustificazioni per iscritto o in forma orale entro il termine di cinque giorni.

Ove il datore di lavoro non ritenga valide le giustificazioni sollevate dal lavoratore, si potrà procedere con l'adozione del provvedimento disciplinare e dell'addebito dell'importo del danno, il quale, assumendo natura risarcitoria, sarà trattenuto dalle competenze del mese netto dei lavoratori. In merito alle modalità e ai termini del recupero del danno, sarà necessario analizzare anche le previsioni della contrattazione collettiva, ove sussistenti.

Nelle situazioni in cui, pertanto, si proceda con l'addebito dell'importo del danno direttamente attingendo dalla busta paga del dipendente, tenuto conto che non vi sono specifiche disposizioni che determinano la misura percentuale in cui eseguire la trattenuta, il datore di lavoro, in tal caso, deve comunque evitare di provocare un particolare aggravio circa le disponibilità economiche del lavoratore.

Infatti, si ribadisce che, per tale fattispecie non esiste la disposizione normativa del valore massimo di trattenuta del quinto dello stipendio, ma nel caso dovesse essere aggredita per intero la retribuzione netta del lavoratore, una rateazione dell'addebito sarebbe del tutto opportuna.

NOTA: alcuni contratti collettivi (non molti, in verità) disciplinano in dettaglio la materia del rapporto tra risarcimento danni per responsabilità del lavoratore e retribuzioni maturate.

In particolare pongono limiti quantitativi e temporali alla compensazione fra risarcimento danni per responsabilità civile del lavoratore e competenze retributive maturate, oltremodo richiedendo, per il caso di specie, l'esperimento dell'azione disciplinare.

Ancora, il concetto di responsabilità del lavoratore in caso di eventuale provocazione del danno è correlato necessariamente alla mansione per la quale è stato assunto.

Il danno, per poter essere risarcito deve essere connesso alla mansione affidata al lavoratore ed il lavoratore, come già detto, deve essere reso al corrente ed informato circa le sanzioni e le conseguenze ricorrenti in caso di danno.

Su tutta la materia dei danni provocati dal lavoratore e dell' eventuale connesso risarcimento richiesto dal datore di lavoro, si consiglia a quest'ultimo (perché in taluni casi di fondamentale importanza) la stesura di un Regolamento aziendale che disponga dei diritti e degli obblighi dei lavoratori, evidenziando le conseguenze rilevanti dal punto di vista amministrativo, civile e penale, in caso di danno prodotto ai «beni» aziendali.

PARTE TERZA

RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA IN MERITO

Cass. Sezione Lavoro, 16 maggio 2000, n. 6356

La Cassazione ha in tal sede confermato che la violazione del dovere di eseguire la prestazione lavorativa nell'osservanza delle regole di correttezza e di diligenza costituisce un illecito, in conseguenza del quale il datore di lavoro può agire in giudizio ai fini della richiesta del risarcimento del danno.

Il datore di lavoro, al fine di poter esercitare l'azione di risarcimento del danno, assimilandola alla procedura disciplinare, deve contestare il fatto dal dipendente con onere della prova ex art. 2697 c.c..

Cass. Sentenza n. 27940/2023

La Cassazione ha qui affermato il principio secondo il quale il datore di lavoro, in caso di danno causato dalla negligenza di un lavoratore, può chiedere il relativo risarcimento anche in assenza dell'azione disciplinare. Secondo la suprema corte le azioni disciplinari e di risarcimento del danno si pongono sui piani distinti, indipendenti l'uno dall'altro, e la violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza comportano, oltre all'applicabilità di sanzioni disciplinari anche l'insorgere del diritto al risarcimento dei danni. Per la Cassazione l'esistenza di fatti accertati può determinare il diritto risarcimento del danno provocato, poiché l'interesse perseguito dal datore di lavoro è costituito dal ripristino della situazione patrimoniale lesa.

Cass. Civ. n. 18375/2006

Ai fini dell'affermazione della responsabilità del lavoratore verso il datore di lavoro per un evento dannoso verificatosi nel corso dell'espletamento delle mansioni affidategli, è, anzitutto, onere del datore di lavoro fornire la prova che l'evento dannoso è da riconnettere ad una condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza, e cioè in rapporto di derivazione causale da tale condotta. Solo una volta che risulti assolto tale onere, il lavoratore è tenuto a provare la non imputabilità a sé dell'inadempimento.

Cass. Civ., Sezione Lavoro, S. n. 6664/2000

Nel valutare la diligenza resa dal lavoratore in sede di esperimento delle proprie mansioni, tenendo quindi conto della natura e degli aspetti della prestazione, della posizione del dipendente e delle incombenze specifiche affidategli, parte della giurisprudenza, in materia di responsabilità per danni del lavoratore, ha ravvisato la sussistenza della responsabilità anche nel caso di colpa lieve.

Cassazione civile, Sezione Lavoro, 29 novembre 1989, n. 5250

Il giudice del merito nel ricercare il nesso di causalità tra il comportamento addebitato al lavoratore e il danno risentito dal datore, deve valutare la posizione del primo con riferimento alla sua qualifica professionale, alla natura delle incombenze affidategli, nonché alle situazioni ambientali ed aziendali nelle quali egli esplica le sue mansioni.

Ranocchi
ZUCCHETTI

& Carotti.
Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona