

Articolo ad integrazione della nostra [guida alle responsabilità disciplinari e patrimoniali](#):

Abbiamo visto come nel rapporto di lavoro dipendente è l'imprenditore che stabilisce le regole della prestazione lavorativa.

La conseguenza ovvia è che il mancato rispetto di queste regole può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari anche severe (fino al licenziamento) e rispetto alle quali non è opponibile – né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro – la mancanza di conoscenza delle regole medesime.

Una conseguenza altrettanto ovvia è che la deliberata violazione delle regole interne e tanto più delle disposizioni legislative e amministrative rilevanti per la normale attività lavorativa, espone alla possibilità delle medesime sanzioni. In aggiunta a ciò, in taluni casi la legge prevede anche responsabilità penali individuali.

A questo proposito è necessario avere ben presente che:

- l'"invito", la "pressione" o anche l'autorizzazione certificabile del proprio responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) NON esime in alcun modo dalle responsabilità individuali del lavoratore;
- l'"invito", la "pressione" o anche la l'autorizzazione rilasciata in qualità di responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) costituisce una grave violazione dei compiti in capo al responsabile medesimo; tutto ciò deve essere prontamente segnalato al sindacato ogni qual volta si dovesse verificare; il sindacato interverrà per porvi prontamente termine;
- le pressioni indebite, eccessive, e/o in violazione di deontologia, regolamenti e leggi, se segnalate sono sanzionabili nei confronti di chi le pone in atto; invece in nessun caso sono opponibili ex post come scusanti di comportamenti lavorativi non coerenti con leggi e regolamenti amministrativi; questo né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro.

Quindi, è assolutamente necessario che il lavoratore prenda contatto con il sindacato in ogni caso in cui abbia dubbi sull'operatività che sta svolgendo, o ritenga di subire pressioni indirizzate alla violazione o anche al semplice "aggiramento" di leggi e regolamenti.

---

Alberto Massaia – Corinna Mangogna