

Contratto individuale e clausole di miglior favore rispetto al regime legale delle tutele crescenti

Nel caso in cui un'impresa intenda assumere un dipendente esperto che risulti già occupato presso un altro datore di lavoro e per il quale vige la tutela prevista dall'art. 18 L. 300/1970, al fine di facilitare la "mobilità professionale", una proposta di un inquadramento e di una retribuzione più elevata di quella percepita potrebbe non essere sufficiente ad attirare il lavoratore che, invece, potrebbe chiedere una garanzia più favorevole rispetto a quella prevista dal D.Lgs. 23/2015 nel caso di eventuale licenziamento illegittimo.

Ecco che il datore di lavoro può arrivare a concordare con il lavoratore clausole di miglior favore rispetto al previsto regime legale delle tutele crescenti.

- 1- Prevedere, magari per i primi anni di lavoro, un'anzianità convenzionale ai soli fini della misura dell'indennità prevista dall'art. 3 c.1 D.Lgs. 23/2015
- 2- Predeterminare direttamente la misura dell'indennità dovuta nel caso di licenziamento illegittimo, in misura maggiore di quella legale
- 3- Prevedere pattiziamente fra le parti una tutela ad oggi riservata dal legislatore ai lavoratori in forza a tempo indeterminato ante D.Lgs. 23/2015. Tutto questo concordando con precisione condizioni economiche e normative della riassunzione del lavoratore illegittimamente licenziato.

Naturalmente dovrebbe essere posta l'attenzione anche al caso in cui, a seguito di licenziamento, il datore di lavoro intenda formulare l'offerta conciliativa prevista dall'art. 6, D.Lgs. 23/2015. In tal caso infatti l'indennità beneficiaria dell'esenzione fiscale (e contributiva) sarebbe quella prevista dal legislatore e non quella convenzionalmente pattuita.

Situazione particolare appare quella della mobilità dei lavoratori all'interno dei Gruppi societari.

La circolazione dei lavoratori da una società all'altra può in questo caso, infatti, essere facilitata ricorrendo alla cessione del contratto di lavoro ex art. 1406 c.c.

La cessione del contratto è infatti un istituto attraverso il quale il rapporto di lavoro prosegue con la sostituzione soggettiva nella posizione di datore di lavoro della società cessionaria a quella cedente.

A seguito di una cessione del contratto di lavoro, quindi, non si tratterebbe di una nuova assunzione ma di una prosecuzione di un rapporto di lavoro sorto antecedentemente al D. Lgs. 23/2015 che, di conseguenza, non troverebbe applicazione.

Caso recentissimo dell'utilizzo della cessione di contratti di lavoro in essere, funzionali ad una riorganizzazione fra le società appartenenti ad uno stesso Gruppo, è l'intesa fra Alcon Italia Spa e Novartis Farma Spa raggiunta con la firma del Verbale di accordo del 20 Marzo 2015.

Si tratta della cessione del contratto di lavoro da Alcon Italia Spa a Novartis Farma Spa di n. 7 lavoratori (previo loro consenso) con il naturale mantenimento dell'anzianità maturata presso Alcon.

Nonostante nell'accordo le parti abbiano espressamente manifestato la "propria scelta di non applicare comunque" nei confronti dei 7 lavoratori il "contratto a tutele crescenti", si tratta in realtà di una prosecuzione del rapporto senza alcuna soluzione di continuità che conferma non solo il mantenimento dell'anzianità di servizio e dei trattamenti retributivi ma anche dei trattamenti normativi in essere al momento della cessione.

La logica conseguenza di questa operazione non poteva essere altro che la mancata applicazione del contratto a tutele crescenti il quale si applica invece ai nuovi contratti stipulati a decorrere dal 07 Marzo 2015 (oltre alle casistiche previste all'art. 1 c.2 dello stesso D. Lgs. 23/2015).

Azienda”

Egr. Sig.

Lì....., 01/04/2015

Oggetto: Conferma dell'apprendista a fine periodo formativo e variazione di inquadramento

In riferimento al contratto di apprendistato con Lei stipulato in data abbiamo il piacere di informarLa che Lei ha superato positivamente il periodo formativo.

Pertanto, con la presente, Le comuniciamo il Suo mantenimento in forza presso la nostra azienda e la trasformazione del Suo livello di inquadramento che passa da APPRENDISTA _____ livello 5, a _____ livello 5 CCNL Turismo/Pubblici Esercizi.

La sede di lavoro e le mansioni restano immutate. Per quanto non previsto dalla presente si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia nonché al citato CCNL.

Con la presente siamo inoltre a comunicarLe che, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 23/2015 art.1,c.2 nei Suoi confronti verranno applicate le disposizioni del Decreto Legislativo 23/2015 (cosiddetto "contratto a tutele crescenti") relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro

Voglia sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per accettazione del contenuto.

Distinti Saluti

Azienda:

_____ 01/04/2015

Oggetto:Trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato

Con la presente Siamo lieti di comunicarLe che, essendo in scadenza il suo contratto a tempo determinato, lo stesso verrà convertito a tempo indeterminato.

La sede di lavoro, le mansioni l'orario di lavoro, il Suo trattamento retributivo e normativo restano immutate.

Le comunichiamo inoltre che, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 23/2015 art.1,c.2, nei Suoi confronti verranno applicate le disposizioni del Decreto Legislativo 23/2015 (cosiddetto "contratto a tutele crescenti") relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro.

Vorrà sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per accettazione del contenuto.

Distinti Saluti

Il Lavoratore

Indice

1) Il Codice Disciplinare Aziendale

2) Normativa di riferimento

- 2.1) Lo Statuto dei Lavoratori
- 2.2) Il Codice Civile
- 2.3) Il D. Lgs. 81/2008
- 2.4) Il D. Lgs. 23/2015
- 2.5) Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

3) Sistema sanzionatorio

- 3.1) Sanzioni disciplinari
- 3.2) Mancanze disciplinari
- 3.3) Contestazione della mancanza ed applicazione della sanzione
- 3.4) Efficacia dei provvedimenti disciplinari

1) IL CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

CCNL per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e alla Installazione di Impianti;

CCNL per i dipendenti delle Aziende del Commercio – Terziario della distribuzione e dei servizi;

CCNL Imprese Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi;

CCNL Aziende Agricole Private;

si portano a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dai contratti citati, le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse.

Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà consegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Esso resterà permanentemente depositato presso la sede dell'azienda che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Azienda a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il Dirigente.

2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

"NORME DI LEGGE IN MATERIA DI DISCIPLINA E OBBLIGHI DEL LAVORATORE LA CUI INOSSERVANZA COMPORTA L'APPLICAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI"

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice, e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.1) Lo Statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili. In particolare si richiama il seguente:

Art. 7 Sanzioni disciplinari

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. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. 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.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'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 e 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. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli 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.

2.2) Il Codice Civile

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

Art. 2104 "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 dal quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 "Obblighi 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.

Art. 2106 "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.

È importante sottolineare che, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinda da un'eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

2.3) Il D. Lgs. 81/2008

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dagli articoli 18: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, art. 19: Obblighi del preposto, art. 20: Obblighi dei lavoratori.

Art. 20: Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

2.3) Il D. Lgs. 23/2015

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 23/2015 ed in particolare quanto previsto dall'articolo 3: Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Art. 3: Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

2.5) I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento:

CCNL per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e alla Installazione di Impianti;

CCNL per i dipendenti delle Aziende del Commercio – Terziario della distribuzione e dei servizi;

CCNL Imprese Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi.

3) SISTEMA SANZIONATORIO

3.1) Sanzioni Disciplinari

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità con:

- a. RIMPROVERO VERBALE
- b. RIMPROVERO SCRITTO
- c. MULTA non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- d. SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 5 giorni
- e. SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- f. LICENZIAMENTO con preavviso
- g. LICENZIAMENTO senza preavviso.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso.

3.2) Mancanze Disciplinari

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo n. 1 del presente regolamento disciplinare e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce che:

a. RIMPROVERO VERBALE

Verrà applicato per le mancanze di minor rilievo in particolare modo per le mancanze sanzionate con rimprovero scritto quando la considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate non renderebbero equo adottare la maggiore sanzione.

b. RIMPROVERO SCRITTO

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
2. Momentanea assenza dal servizio o sospensione dello stesso non autorizzata (es.: ritarda l'inizio o anticipa la fine, si intrattiene nei corridoi e/o negli spogliatoi, ecc.);
3. Presenza non giustificata nei locali aziendali al di fuori del proprio orario di lavoro;
4. Presenza non giustificata in servizio (es.: mancata osservanza delle pause previste, effettuazione di straordinario non autorizzato, ecc.);
5. Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo e che possano comportare lieve pregiudizio per l'azienda;
6. Trascuratezza nella conservazione e nell'uso del vestiario in dotazione o degli strumenti da lavoro forniti dall'azienda;
7. Lieve inosservanza delle disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali;
8. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali quando non abbia determinato danni agli stessi;
9. Mancata osservanza del divieto di fumare;

c. MULTA

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri scritti;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto;
3. Negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni o comunque, ancorché al di fuori delle proprie mansioni, negligenza che arrechi all'azienda lieve danno o sperpero non rilevante di materiale aziendale;
4. Uso improprio, o comunque diverso, da quello stabilito o previsto, di mezzi e strutture aziendali;
5. Utilizzo per scopi personali delle dotazioni d'ufficio e dei mezzi e strutture aziendali;
6. Inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o di altre disposizioni simili che abbia prodotto danno solo al colpevole o che non abbiano prodotto danno alcuno;
7. Mancato tempestivo avviso di trovarsi in malattia o infortunio;
8. Invio della certificazione medica di infortunio o malattia dopo i termini previsti;
9. Assenza dal proprio indirizzo o dall'indirizzo indicato in occasione di visita medica di controllo;
10. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato lievi danni agli stessi;
11. Partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla Legge 146/90 o degli accordi sindacali sui minimi tecnici di servizio.

d. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO PER UN PERIODO FINO A 5 GIORNI

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a multa;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la multa;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
4. Assenza arbitraria fino ad 1 giorno (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
5. Rifiuto di eseguire ordine legittimo di un superiore;
6. Mancata esecuzione del lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute;
7. Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali irregolarità riscontrate nel servizio che abbiano comportato o che possano comportare pregiudizio al servizio stesso;
8. Non osservare e/o non fare osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
9. Fare uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro;
10. Inosservanza del divieto di fumare o di accendere fiamme libere ove ciò sia vietato dalle norme tecniche senza che da ciò siano derivati danni;
11. Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
12. Grave inosservanza delle disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali;
13. Contegno inurbano o scorretto che danneggi l'immagine ed il buon nome dell'azienda che si sia accompagnato da insulti e/o minacce;
14. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato danni agli stessi;
15. Non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dagli accordi sindacali e dalle disposizioni aziendali;
16. Svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro di professione, impiego o commercio o aver accettato un incarico non autorizzato in concorrenza/conflicto con le attività del datore di lavoro;
17. Utilizzo improprio dei buoni mensa a danno dell'azienda;

e. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO PER UN PERIODO DA 6 A 10 GIORNI

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo alla sospensione fino a 5 giorni;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la sospensione fino a 5 giorni;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
4. Mancanze che comporterebbero la sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 5 giorni qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;
5. Offese ai colleghi e superiori sia verbali che scritte;
6. Comportamenti violenti e/o aggressivi nei confronti dei colleghi;
7. Assenza arbitraria fino ad 2 giorni (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
8. Abuso delle norme relative al rimborso spese di trasferta;
9. Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti (es.: costruire o far costruire oggetti, o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro);
10. Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
11. Divulgazione, ancorché senza fini di lucro, di segreti d'ufficio o notizie che possano comunque recare pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri dipendenti;

12. Avvalersi della propria condizione per svolgere attività, fuori dall'orario di lavoro ed a fine di lucro;
13. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato lievi danni agli stessi;
14. Partecipazione a diverbio seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro, sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

f. LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a sospensione;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la sospensione;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione fino a 5 giorni;
4. Mancanze che comporterebbero sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 6 a 10 giorni qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;
5. Alterazione o falsificazione, sottrazione o distribuzione di documenti aziendali, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare la stessa (es.: effettuazione con intenti fraudolenti per sé o per altri di irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte, alterazione del certificato medico o altri sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio);
6. Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti utilizzando strumenti e/o materiale aziendale (es.: costruire o far costruire oggetti, o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e utilizzando materiale dell'azienda);
7. Trovarsi in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta alterazione psicofisica durante l'orario di lavoro;
8. Per aver determinato con colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio aziendale;
9. Assenza arbitraria per tre giorni consecutivi; la sanzione si applica indipendentemente dalla perdita della retribuzione o stipendio per la durata dell'assenza;
10. Provoca o partecipa a colluttazione o rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
11. Per abbandono del posto di lavoro o compimento di azioni dalle quali sia derivato pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
12. Pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
13. Per aver dolosamente percepito somme indebite da parte dei clienti o fornitori.
14. Ogni altra mancanza relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

g. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. Mancanze che comporterebbero il licenziamento con preavviso qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;
2. Grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione e diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
3. Condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
4. Essersi appropriato od aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiali in

genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;

5. Danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;

6. Esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;

7. Richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;

8. Per abbandono del posto di lavoro o compimento di azioni dalle quali sia derivato pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

9. Per aver dolosamente recato o tentato di recar danno all'azienda nei contratti in genere stipulati con terzi;

10. Per aver svolto, durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro e per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con il dichiarato stato di malattia/infortunio;

11. Ogni altra mancanza relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

3.3) Contestazione della Mancanza ed Applicazione della Sanzione

Si rimanda per le forme e le modalità del procedimento necessario all'applicazione delle sanzioni a quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/70 coordinato ed integrato con le previsioni dei Contratti Nazionali di Lavoro vigenti.

3.4) Efficacia dei Provvedimenti Disciplinari

Le sanzioni disciplinari non possono essere prese in considerazione, decorsi due anni dalla loro applicazione, se non al fine di valutare in un unico contesto il modo con il quale il dipendente ha solitamente espletato la propria attività ed ha osservato i propri doveri.

Le norme previste dal presente "regolamento di disciplina" si applicano anche nei confronti dei dipendenti in periodo di prova o assunti a tempo determinato.

Il presente "regolamento di disciplina" sostituisce integralmente le norme aziendali emanate in materia e che siano in contrasto con lo stesso; per quanto non contemplato dal presente "regolamento di disciplina", trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.