



MOGC Adir – Edizione 2020

**REGOLAMENTO AZIENDALE
DI
DISCIPLINA**



INDICE

PREMESSA	3
DISPOSIZIONI GENERALI	4
1. RIMPROVERO VERBALE	5
2. BIASIMO INFLITTO PER ISCRITTO	5
3. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO (PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI)	6
4. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	8
4.1 Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (ex art. 3 legge 15-7-1966 n.604) 8	
4.2 Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.).....	10
ALLEGATO A – NORME CCNL E DI LEGGE	13
PARTE PRIMA - SANZIONI DISCIPLINARI	13
Articoli estratti dal CCNL ANIA del 22.02.2017	13
Articoli estratti dalle Leggi.....	15
PARTE SECONDA - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	17
Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017.....	17
Articoli estratti dalle Leggi.....	18
PARTE TERZA – DOVERI DEL LAVORATORE	23
Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017.....	23
PARTE QUARTA – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	28
Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017.....	28

PREMESSA

Il presente regolamento deriva dagli obblighi sanciti dell'art. 7, comma primo, della legge 20-05-1970 n. 300 "Statuto dei Lavoratori" che prescrive:

«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».

In particolare, il presente regolamento traduce a titolo esemplificativo e non esaustivo le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. ANIA, definendo criteri generali di proporzionalità in relazione alla gravità delle mancanze.

Le norme del C.C.N.L. vigente e di legge, alle quali il presente regolamento si riferisce, sono riportate per esteso nell'allegato A, che costituisce parte integrante del regolamento stesso.

Il presente regolamento, che entra in vigore in data odierna, si applica a tutti i lavoratori della società Le Assicurazioni di Roma – Mutua Assicuratrice a qualunque livello organizzativo essi svolgano la propria attività.

Il presente regolamento, insieme all'allegato A che ne forma parte integrante, sarà affisso nella intranet aziendale e nei luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell' art.7, quarto comma lett. b), i lavoratori/lavoratrice che incorrano nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali, dell' eventuale codice deontologico adottato dall'azienda e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare.

DISPOSIZIONI GENERALI

- Il presente regolamento per sua natura non può contenere una precisa e sistematica previsione di tutte le possibili ipotesi di infrazioni: pertanto, le ipotesi sanzionatorie previste saranno soggette ad un discrezionale adattamento a seconda delle concrete ed effettive inadempienze commesse dal dipendente, ponendosi l'obiettivo di una ordinata disciplina del rapporto di lavoro in Azienda.
- Conseguentemente le stesse previsioni sanzionatorie potranno subire un adattamento in base al grado di diligenza richiesto dal tipo di prestazione, dal ruolo aziendale del dipendente, dall'esperienza e dall'inquadramento nella scala gerarchica dell'Impresa.
- I provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 26 del C.C.N.L. vigente, primo comma, lettere a), b), e c) verranno applicati in relazione alla gravità della condotta.
- I provvedimenti disciplinari di cui ai punti b) e c) dell'art. 26 del C.C.N.L. sono resi esecutivi dalla Direzione Generale su motivata proposta della funzione Risorse Umane e Organizzazione, secondo le modalità dell'art. 28 del C.C.N.L. (riportato in allegato).
- Per l'inosservanza delle misure disposte dall'Impresa ai fini della tutela della salute, della sicurezza individuale e collettiva (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) ed ai fini delle vigenti disposizioni sulla Privacy (legge 196/2003 e s.m.i.), nonché per le mancanze recanti comunque pregiudizio alla civile convivenza in Azienda e alla disciplina non espressamente indicate nel presente regolamento, salvo le ipotesi che prevedano una risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, si applicheranno i provvedimenti di cui ai successivi capitoli 1, 2 e 3, graduati in relazione all'entità della mancanza e delle sue conseguenze.
- Rimane salva la facoltà per l'Impresa, di avvalersi dell'istituto della sospensione cautelare e non disciplinare del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori con diritto dello stesso alla normale retribuzione, così come previsto dall'art. 27 del vigente C.C.N.L.

1. RIMPROVERO VERBALE

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo e salvo che la mancanza non sia tale da richiedere l'applicazione di provvedimenti più gravi, costituiscono infrazioni disciplinari sanzionabili con il rimprovero verbale:

- inosservanza lieve delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dai responsabili gerarchici,
- scarsa diligenza nell'esecuzione di compiti affidati.

La sanzione disciplinare verrà irrogata in forma scritta dalla Direzione Generale.

2. BIASIMO INFLITTO PER ISCRITTO

Verrà applicata la sanzione disciplinare del biasimo inflitto per iscritto qualora si verifichi una:

- inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza nell'esecuzione dei compiti affidati;

ciò sempre che non ricorrano gli estremi per l'applicazione dei provvedimenti di cui ai successivi capitoli 3 e 4 (Sospensione dal servizio e dal trattamento economico; Risoluzione del rapporto di lavoro).

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo e salvo che la mancanza non sia tale da richiedere l'applicazione di provvedimenti più gravi, costituiscono infrazioni disciplinari sanzionabili con il biasimo per iscritto:

- a) recidiva alle inosservanze di cui al capitolo 1 (rimprovero verbale);
- b) mancato o irregolare adempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze, degli accessi e dell'osservanza dell'orario di lavoro;
- c) introduzione nei locali dell'Impresa di persone estranee, non per motivi di servizio o senza il rispetto delle procedure previste per l'accesso;
- d) ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa o anticipo dell'uscita, ad eccezione dei casi di tali mancanze continuative per i quali si rimanda ai successivi Capitoli 3 e 4;
- e) allontanamento ingiustificato e non autorizzato dal posto di lavoro per non più di un'ora;
- f) intempestiva comunicazione dell'assenza dal lavoro per malattia, infortunio o altre cause;
- g) intempestivo invio nei termini di legge della certificazione medica al Datore di lavoro attestante uno stato di inabilità temporanea al lavoro;

Regolamento Aziendale di Disciplina

- h) mancata comunicazione del cambiamento di residenza o di domicilio;
- i) mancato avviso alla Direzione di essere sottoposto a procedimento penale per reato colposo nell'esercizio delle proprie mansioni;
- j) contegno scorretto nei confronti dei responsabili gerarchici, dei colleghi, di utenti dell'Impresa o di altre persone che vengano a contatto con l'Impresa;
- k) esecuzione durante le ore di lavoro di attività estranee alle proprie incombenze;
- l) utilizzo degli strumenti elettronici e telematici - e delle apparecchiature aziendali in genere - per finalità non connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, in assenza di autorizzazione del responsabile gerarchico, fatte salve comprovabili ed urgenti necessità personali;
- m) inosservanza del divieto di installare programmi informatici - sugli strumenti elettronici e telematici - e di modificare o cancellare/disabilitare software aziendali standard in assenza delle necessarie autorizzazioni delle competenti Funzioni Aziendali;
- n) inosservanza del divieto di utilizzare dispositivi hardware non distribuiti o autorizzati dai Servizi Informatici nonché del divieto di utilizzare SIM fornite in dotazione dalla Società con strumenti elettronici e telematici non aziendali;
- o) violazione delle disposizioni in materia di segretezza e diligente custodia della password e del codice di identificazione personale.

3. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO (PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI)

Verrà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico qualora si verifichi una:

- inosservanza grave e/o reiterata (in questo caso previa contestazione della recidiva specifica o generica), delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla Direzione o dai responsabili gerarchici;
- significativa negligenza e/o imperizia e/o imprudenza, che abbiano causato danni all'Impresa;

ciò sempre che non ricorrano gli estremi per l'applicazione dei provvedimenti di cui al capitolo 4 del presente regolamento.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo e salvo che la mancanza non sia tale da richiedere l'applicazione di provvedimenti più gravi, costituiscono infrazioni disciplinari sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

Regolamento Aziendale di Disciplina

- a) recidiva nelle mancanze di cui al capitolo 2 (biasimo inflitto per iscritto);
- b) alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze e dell'orario di lavoro, nonché timbratura di altro cartellino o badge;
- c) notevole e/o reiterato ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa oppure notevole o reiterato anticipo dell'uscita;
- d) abbandono del posto di lavoro senza aver preventivamente ottenuto l'autorizzazione dal responsabile gerarchico;
- e) reiterata e/o intempestiva comunicazione al Datore di Lavoro dell'assenza dal servizio per malattia, infortunio e altre cause, che abbia comportato nocumento all'Impresa;
- f) assenza arbitraria e/o ingiustificata dal lavoro sino a 3 giorni continuativi;
- g) mancato invio della certificazione medica giustificativa dell'assenza temporanea dal lavoro, quali visite mediche, terapie, ecc.;
- h) allontanamento non giustificato dall'abitazione, nelle fasce di reperibilità, durante i periodi di malattia;
- i) rifiuto di sottoporsi a visita di controllo richiesta dall'Impresa ai sensi dell'art. 5 comma II della Legge 20-5-1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ovvero comportamento tale da rendere impossibile la visita stessa;
- j) rifiuto di sottoporsi alle visite ed agli adempimenti previsti per il lavoratore dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- k) mancata diligenza nell'esecuzione dei compiti affidati dalla quale sia derivato pericolo per le persone o danni anche non rilevanti all'Impresa;
- l) inosservanza del divieto di divulgare informazioni della Società - anche tramite strumenti elettronici e telematici - riservate, confidenziali o coperte da segretezza sempre che non ricorrano gli estremi per l'applicazione dei provvedimenti di cui al capitolo 4 del presente Regolamento;
- m) inosservanza delle misure di sicurezza previste dalla Società in relazione all'utilizzo degli strumenti elettronici e telematici che possa comportare rischi di distruzione, perdita o diffusione di dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito dei dati medesimi;
- n) mancata diligenza nella cura e custodia degli strumenti elettronici e telematici assegnati al lavoratore, di apparecchiature aziendali e di materiale della Società affidato al dipendente, dalla quale siano derivati all'Impresa danni non gravi;
- o) rifiuto di effettuare parte della propria prestazione lavorativa;

- p) turbativa continuata e reiterata, al regolare svolgimento dell'attività lavorativa;
- q) contegno offensivo nei confronti dei responsabili gerarchici, dei colleghi, di utenti dell'Impresa o di altre persone che vengano in contatto con l'Impresa;
- r) utilizzo reiterato degli strumenti elettronici e telematici - e delle apparecchiature aziendali in genere - per finalità non connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano essi protetti o meno da misure di sicurezza;
- s) denigrazione dell'immagine aziendale nei confronti di terzi ovvero all'interno dell'Impresa, quando sia diretta, quest'ultima, ad una pluralità di persone;
- t) reiterata installazione sugli strumenti elettronici e telematici di software in assenza delle necessarie autorizzazioni delle competenti Funzioni Aziendali o per scopi estranei allo svolgimento delle proprie mansioni;
- u) installazione sugli strumenti elettronici e telematici di applicazioni o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni o documenti informatici aziendali sempre che non ricorrano gli estremi per l'applicazione dei provvedimenti di cui al capitolo 4 del presente Regolamento;
- v) fumare nei locali aziendali nei quali ciò sia espressamente vietato.

Il numero di giorni di sospensione è proporzionale alla gravità delle mancanze, alla continuità delle stesse ed alle eventuali recidive.

4. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferme restando le disposizioni di cui ai capitoli 1, 2 e 3, relativi ai provvedimenti disciplinari previsti dal vigente C.C.N.L., resta comunque salva la facoltà dell'Impresa, anche in relazione alla natura e alla gravità delle infrazioni commesse, di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo e come precisato ai successivi punti 4.1 e 4.2.

4.1 Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (ex art. 3 legge 15-7-1966 n.604)

Verrà inflitto il licenziamento per giustificato motivo soggettivo in tutti i casi di notevole inadempimento del lavoratore agli obblighi di fedeltà, di diligenza e di collaborazione derivanti dal rapporto di lavoro, anche con riferimento agli artt. 94, 143 e 160 del vigente C.C.N.L. (riportati nell'allegato A).

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono giustificato motivo di licenziamento:

Regolamento Aziendale di Disciplina

- a) recidiva specifica, previa contestazione, nelle mancanze previste ai precedenti capitoli, per le quali siano stati già comminati almeno due provvedimenti di sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- b) assenze ingiustificate dal lavoro (anche ai sensi dell'art. 47 del C.C.N.L. vigente) superiori a 3 giorni continuativi o recidiva specifica di quanto previsto a Capitolo 3, punto f);
- c) furto o appropriazione indebita di beni o danaro o valori di proprietà dell'Impresa, di non rilevante entità economica;
- d) danneggiamento colposo di notevole rilevanza di attrezzature e beni aziendali;
- e) reiterato rifiuto o volontario mancato svolgimento delle mansioni assegnate, previa contestazione della recidiva specifica;
- f) insubordinazione grave agli ordini impartiti dai responsabili gerarchici;
- g) utilizzo reiterato degli strumenti elettronici e telematici - e delle apparecchiature aziendali in genere - per finalità non connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano essi protetti o meno da misure di sicurezza, previa contestazione della recidiva specifica, quando siano state comminate in precedenza almeno due sospensioni per analoga infrazione e non siano derivati danni apprezzabili all'Impresa;
- h) inosservanza del divieto di divulgare informazioni della Società - anche tramite strumenti elettronici e telematici - riservate, confidenziali o coperte da segretezza ove il comportamento possa arrecare danni all'Impresa;
- i) reiterata inosservanza delle misure di sicurezza previste dalla Società in relazione all'utilizzo degli strumenti elettronici e telematici che possa comportare distruzione, perdita o diffusione di dati, accesso non autorizzato o trattamento non consentito dei dati medesimi;
- j) installazione di software/hardware illegali o utilizzo dei medesimi in violazione della legge;
- k) esecuzione, senza permesso, di attività lavorativa nei locali dell'Impresa per conto proprio o di terzi;
- l) denigrazione grave e reiterata dell'Impresa, sia all'interno che all'esterno, con lesione della sua immagine commerciale nel mercato, dalla quale possano derivare danni e pregiudizi economici;
- m) palese conflitto di interessi con l'attività svolta per conto dell'Impresa: a mero titolo di esempio, liquidazione di sinistri personali o liquidazione di sinistri in favore di parenti, affini o conviventi rientranti nello stato di famiglia, assegnazione di incarichi professionali o di commesse agli stessi e/o a fornitori; il tutto senza l'autorizzazione del Responsabile o di chi ne abbia facoltà secondo il sistema aziendale di deleghe e poteri;

Regolamento Aziendale di Disciplina

- n) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che ledano la figura morale del lavoratore ed abbiano ricadute sulla normale funzionalità del rapporto di lavoro;
- o) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore per fatti costituenti reato, connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro;
- p) flagranza di reato accertata nei luoghi di lavoro, sia o meno connesso il reato allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Prima di deliberare questo provvedimento l'Impresa contesterà la mancanza per iscritto al dipendente il quale potrà presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Nelle ipotesi di reato che prevedono una condanna a pena detentiva, l'Impresa provvederà a comunicare tempestivamente al lavoratore che il procedimento disciplinare sarà avviato con la rituale contestazione disciplinare solo dopo condanna in primo grado, fermo l'obbligo del lavoratore di darne immediata comunicazione all'Impresa.

4.2 Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.)

Verrà inflitto, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, il licenziamento per giusta causa al lavoratore che provochi all'Impresa grave danno morale o materiale ovvero compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro con possibili riflessi sullo stesso, azioni che costituiscono reato a norma di legge; nonché, in generale, nel caso di comportamento lesivo della fiducia che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo si procederà al licenziamento per giusta causa nel caso di:

- a) furto di beni o danaro o valori di proprietà dei dipendenti dell'Impresa o di terzi all'interno dei locali aziendali;
- b) furto o appropriazione indebita di beni o danaro o valori di proprietà dell'Impresa;
- c) danneggiamento doloso di attrezzature e beni aziendali;
- d) gravi minacce, o gravi violenze di qualsiasi genere o natura, nei confronti dei responsabili gerarchici o dei colleghi di lavoro o di terzi;
- e) grave o reiterata insubordinazione ai responsabili gerarchici, previa contestazione della recidiva specifica;

Regolamento Aziendale di Disciplina

- f) utilizzo reiterato degli strumenti elettronici e telematici - e delle apparecchiature aziendali in genere - per finalità non connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano essi protetti o meno da misure di sicurezza, previa contestazione della recidiva specifica, quando siano state comminate in precedenza almeno due sospensioni per analoga infrazione e siano derivati danni consistenti all'Impresa;
- g) inosservanza del divieto di divulgare informazioni della Società - anche tramite strumenti elettronici e telematici - riservate, confidenziali o coperte da segretezza ove il comportamento abbia arrecato gravi danni all'Impresa;
- h) creazione, alterazione fraudolenta o manomissione di giustificativi di spesa, di permessi di malattia, di documentazione connessa a richieste di rimborso per coperture assicurative prestate da Società di cui si sia contraenti e/o beneficiari, e/o di qualsivoglia altro documento aziendale;
- i) gravi negligenze nelle trattative con terzi o controparti che producano pregiudizio rilevante all'Impresa o assumano rilevanza penale o, più in generale, atti contro il patrimonio dell'Impresa;
- j) gravi atti di scorrettezza professionale anche verso terzi che siano in rapporto con l'Impresa;
- k) gravi atti di concorrenza ed infedeltà in violazione dell'art. 2105 del Codice Civile;
- l) comportamenti, in genere, che costituiscono reato in danno dell'Impresa o comunque posti in essere all'interno dei locali aziendali, o in connessione con il rapporto di lavoro;
- m) rissa all'interno dei locali aziendali, che abbia coinvolto almeno tre lavoratori;
- n) utilizzo di strumenti elettronici e telematici atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni o di archivi o di documenti informatici, da cui possano derivare danni all'Impresa;
- o) violazione addebitabile a colpa grave ed inescusabile delle norme sulla sicurezza del lavoro, tale da porre a repentaglio la salute propria o dei colleghi di lavoro;
- p) violazione addebitabile a colpa grave ed inescusabile delle vigenti norme sulla tutela della privacy, tale da poter comportare l'adozione di provvedimenti da parte dell'Autorità Garante o da parte della Magistratura a carico dell'Impresa o dei suoi Amministratori o Dirigenti o Preposti.

Prima di deliberare questo provvedimento, l'Impresa contesterà la mancanza per iscritto all'interessato il quale ha 15 giorni di tempo per presentare, sempre per iscritto, le proprie difese all'Impresa, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.



ALLEGATO A – NORME CCNL E DI LEGGE

PARTE PRIMA - SANZIONI DISCIPLINARI

Articoli estratti dal CCNL ANIA del 22.02.2017

DISCIPLINA GENERALE – PARTE SECONDA
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(articoli relativi a tutti i lavoratori)

Provvedimenti disciplinari

ART. 26

I provvedimenti disciplinari sono:

- a. il rimprovero verbale;
- b. il biasimo inflitto per iscritto;
- c. la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa corrisponderà, oltre agli assegni familiari di legge eventualmente spettanti, un contributo alimentare in misura del 60% della residua retribuzione normale mensile che sarebbe spettata al lavoratore/trice stesso per il deliberato periodo di sospensione; il 40% della retribuzione non spettante al lavoratore/trice per il caso di sospensione verrà devoluto ai fondi assistenziali aziendali, in difetto al dopolavoro aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, ad Enti od Istituzioni aventi finalità umanitarie.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità della mancanza.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 145.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui all'Allegato 4/B.

ART. 27

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Regolamento Aziendale di Disciplina

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri rispettivamente indicati al quartultimo, terzultimo e ultimo comma dell'art. 44 per il caso di assenza per malattia che duri più di due giorni.

ART. 28

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari previsti ai punti *b)* e *c)* del precedente art. 26, l'Impresa contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora decida di adottare un provvedimento, l'Impresa lo comunicherà all'interessato entro i successivi 15 giorni oppure entro 15 giorni dal ricevimento delle eventuali difese scritte presentate dal lavoratore.

Per esigenze derivanti da difficoltà nella fase di valutazione delle difese scritte del lavoratore, il termine di cui al comma precedente sarà prorogato di 15 giorni purché l'Impresa ne dia comunicazione scritta al lavoratore stesso.

Il provvedimento di cui al punto *c)* dell'art. 26 deve essere segnalato dall'Impresa all'Organizzazione Sindacale cui aderisce l'interessato.

ART. 29

Il lavoratore/trice, sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, deve darne immediata notizia all'Impresa, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce.

Il lavoratore/trice che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazione della libertà personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino che tale limitazione permanga.

Qualora, ferma restando la limitazione della libertà personale, non si tratti di reato contro l'impresa, a decorrere dal 31° giorno, al lavoratore/trice sospeso sarà corrisposto un assegno pari al 50% della normale retribuzione mensile.

In caso di sentenza definitiva di condanna, l'assegno percepito ai sensi del comma precedente dovrà essere restituito e sarà recuperabile sulle competenze ed altri trattamenti a qualunque titolo dovuti.

Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Impresa determina se il lavoratore/trice debba o meno essere sospeso dal servizio.

Il periodo di sospensione sarà computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base al successivo art. 68 punti *b)*, *d)* ed *e)*.

Articoli estratti dalle Leggi

ART. 2106 CODICE CIVILE (sanzioni disciplinari)

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (diligenza del prestatore di lavoro e obbligo di fedeltà) può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

ART. 4 LEGGE 20-5-1970 N. 300 (impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria

o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

ART. 7 LEGGE 20-5-1970 N. 300 (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.

Regolamento Aziendale di Disciplina

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

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15-7-1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 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 20 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 ed 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 10 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 all'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.

PARTE SECONDA - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017

DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

(valide per tutti i lavoratori)

ART. 179

In caso di controversie individuali di lavoro le Parti, anziché adire la Commissione di Conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla l. n. 183/2010 e s.m.i., possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di esperire il tentativo di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione. La predetta Commissione è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, o di Milano o di Roma, ovvero presso gli uffici dell'Azienda interessata alla controversia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato, se in questa operano più di 200 dipendenti da imprese assicuratrici, o, in caso contrario, nel capoluogo di regione. Qualora in tali località non esistessero uffici aziendali, le parti si accorderanno su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione, anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se trattasi di imprese, anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata R.R., la richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'impresa di cui è dipendente o legale rappresentante;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad un'organizzazione sindacale, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore; la delega all'ANIA qualora la parte ricorrente sia l'impresa;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

Regolamento Aziendale di Disciplina

La Commissione Paritetica di Conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunicherà a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro quaranta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c.p.c..

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113, comma 4 c.c. e degli artt. 410 e 411, comma 3, c.p.c. come modificati dalla l. n. 533/1973 e dalla l. n. 183/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura di una delle Parti, presso la Direzione/Ispezione del Lavoro territorialmente competente, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 411 c.p.c. e s.m.i..

Articoli estratti dalle Leggi

Artt. 410 – 411 – 412 – 412 ter – 412 quater c.p.c. Art. 410 (Tentativo di conciliazione)

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso

Regolamento Aziendale di Disciplina

per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

- a) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- b) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- c) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- d) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.

Art. 411 (Processo verbale di conciliazione)

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 412 (Risoluzione arbitrale della controversia)

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

- a) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;
- b) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 412 *ter*

(Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva)

La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 412 *quater* (Altre modalità di conciliazione e arbitrato)

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato. Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Regolamento Aziendale di Disciplina

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

PARTE TERZA – DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017

DISCIPLINA GENERALE – PARTE SECONDA
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(articoli relativi a tutti i lavoratori)

Doveri

ART. 22

Il personale non può entrare né trattenersi nei locali dell'Impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio, su disposizione della Direzione oppure per autorizzazione della stessa.

ART. 23

In caso di assenza per malattia, infortunio o per causa di forza maggiore, il lavoratore/trice deve darne immediato avviso all'Impresa, salvo giustificato motivo di impedimento.

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore/trice infortunato deve darne immediato avviso all'Ufficio del Personale.

ART. 24

Il personale deve avere, normalmente, residenza nella località o zona ove presta servizio.

Il personale ha l'obbligo di denunciare il proprio indirizzo di abitazione e gli eventuali mutamenti.

Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

ART. 25

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato e con l'art 26 D. Lgs. N. 198/2006, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

Regolamento Aziendale di Disciplina

I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica, devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello aziendale, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

Malattie e infortuni

ART. 43

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 23, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il secondo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno.

Devono essere giustificate con certificato medico da presentare non oltre il giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata uguale o inferiore alle due giornate, quando le assenze stesse precedono immediatamente o seguono immediatamente giornate di ferie.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'Azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore/trice deve far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentare autocertificazione nel caso di giorno 1 di malattia intervenuta in giornata immediatamente precedente o successiva a giornata non lavorativa.

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico, di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

Dichiarazione delle Parti:

In considerazione delle nuove procedure di rilascio delle attestazioni di malattia mediante il sistema Sac, delle disposizioni contenute nelle circolari emanate dall'INPS in materia di certificazioni mediche e tenuto anche conto delle recenti pronunce della Corte di Cassazione che indicano con chiarezza obblighi e responsabilità di comunicazione della malattia in capo al singolo lavoratore, in assenza delle quali il lavoratore stesso sarebbe esposto a contestazioni disciplinari, le Parti convengono di definire, nell'ambito del disposto dell'articolo

Regolamento Aziendale di Disciplina

43 del CCNL, diverse e più aderenti modalità operative da seguire in ordine alla trasmissione all'azienda di quanto necessario alla giustificazione della malattia.

Pertanto le Parti convengono di attivarsi e attenersi alle indicazioni normative e regolamentari di cui sopra a far data dal 1° gennaio 2018 e, fatta salva l'ipotesi in cui sussista in capo al lavoratore un effettivo impedimento oggettivo, lo stesso si impegna, con riferimento alla certificazione, esclusivamente alla trasmissione all'azienda – nei termini menzionati dalle sopra richiamate disposizioni – del numero di protocollo identificativo della certificazione medica attribuito dall'INPS, al momento della trasmissione in via telematica.

ART. 47

L'impresa ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso nei modi e nei limiti di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore/trice assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello da lui eventualmente comunicato in sostituzione, durante le fasce orarie "di reperibilità" indicate dalla normativa vigente.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo, che il lavoratore/trice dovrà documentare, nonché le esenzioni dalla reperibilità previste dalla vigente normativa.

Nel caso che il lavoratore/trice non si faccia trovare al proprio domicilio nelle ore nelle quali, ai sensi della disposizione di cui al presente articolo, è tenuto a rendersi reperibile, ovvero si rifiuti di effettuare la visita di controllo, l'assenza si considera non giustificata.

Nota a verbale – Alla data di stipula del presente contratto – ai sensi della l. n. 638/1983 e successivi d. m. 25 febbraio 1984, d. interm. 8 gennaio 1985 e d. m. 15 luglio 1986 – le fasce di reperibilità di cui al secondo comma del presente articolo sono: dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00.

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA**SEZIONE PRIMA: Tutto il personale amministrativo****Doveri****ART. 94**

Il personale ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto di ufficio.

Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

Gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri di ufficio.

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE SECONDA

Personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla
produzione

Doveri

ART. 143

Il personale deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di diligenza, disciplina e correttezza professionale.

Esso ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione per la acquisizione di affari e/o per l'organizzazione e/o per la sovrintendenza a tale attività secondo i programmi indicati e le direttive impartite dagli organi responsabili, relazionando i propri preposti sull'attività giornaliera con le modalità stabilite dall'Impresa.

Deve operare esclusivamente a favore dell'Impresa o delle Imprese facenti parte dello stesso gruppo finanziario eventualmente indicate nella lettera di nomina; pertanto gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE TERZA

Personale addetto al call center

Doveri

ART. 160

Il personale ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto di ufficio.

Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

Gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri di ufficio.

Articoli estratti dalle Leggi

ART. 2104 CODICE CIVILE (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.

Regolamento Aziendale di Disciplina

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.

ART. 2105 CODICE CIVILE (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 da poter recare ad essa pregiudizio.

PARTE QUARTA – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo estratto dal CCNL ANIA del 22.02.2017

DISCIPLINA GENERALE – PARTE SECONDA
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(articoli relativi a tutti i lavoratori)

Risoluzione del rapporto di lavoro

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

ART. 68

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 44 e 45;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 C.C. e della l. n. 604/1966 e successive modifiche e integrazioni;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma l. n. 604/1966 e successive modifiche e integrazioni e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte.

Preavviso

ART. 69

Per tutti i lavoratori/trici, con esclusione dei Funzionari, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti b), c) ed e) del precedente art. 68, i termini di preavviso sono così fissati*:

1. per i lavoratori/trici che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 6;
2. per i lavoratori/trici che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 9.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto a) del precedente art. 68 il preavviso è di un mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Regolamento Aziendale di Disciplina

Durante il periodo di preavviso prestatato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare al lavoratore/trice adeguati permessi, con un massimo di due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso venga consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

* Per risoluzione del rapporto dovuta a causa di morte, vedi successivo art. 76.

Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa**ART. 73**

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto *d)* del precedente art. 68 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore/trice che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto *b)* dell'art. 68.

Il recesso ha effetto dal momento dell'intimazione per iscritto all'interessato; qualora questa non sia avvenuta con consegna della relativa lettera all'interessato, il recesso ha effetto dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a.r. diretta al domicilio della parte interessata.

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**ART. 74**

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera *e)* del precedente art. 68 sussiste nei casi previsti dalla l. n. 604/1966 e successive modifiche e integrazioni.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 69 e il trattamento di fine rapporto.

ART. 75

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, a norma dell'art. 3 della l.n. 604/1966 e

successive modifiche e integrazioni, l'Impresa è tenuta a contestare per iscritto la mancanza all'interessato, il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma sono estese le procedure previste per i provvedimenti disciplinari dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articoli estratti dalle Legge

ART. 2119 CODICE CIVILE (recesso per giusta causa)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'Azienda.

LEGGE 15-7-1966 N. 604

NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

e successive modifiche

1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione di motivi che lo hanno determinato (Legge n. 92/2012)

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti

3. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

4. Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

5. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

7. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio

formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero e` consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonche' per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro puo' comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione e' valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e puo' essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, e' valutato dal giudice per la determinazione dell'indennita` risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura puo' essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro e` tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennita` di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilita` dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianita` di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennita` puo' essere maggiorata fino a 10 mensilita` per il prestatore di lavoro con anzianita` superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilita` per il prestatore di lavoro con anzianita` superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa puo` di quindici prestatori di lavoro.

Regolamento Aziendale di Disciplina

9. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

10. Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

11 La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

12. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

13. Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

14. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

LEGGE 20-5-1970 N. 300

ART. 18 Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello

Regolamento Aziendale di Disciplina

dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice

civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

Regolamento Aziendale di Disciplina

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.