

CODICE DISCIPLINARE Valdan Security

La pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale della società equivale alla sua affissione presso la sede di lavoro

TITOLO LVI CODICE DISCIPLINARE: DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 233 – Diritti: rispetto della persona – Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. L'Istituto è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 234 – Diritti: corresponsione della retribuzione – Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al primo

giorno lavorativo successivo. È facoltà dell'Istituto corrispondere la retribuzione mediante assegno (circolare, assegno bancario) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 235 – Diritti: potere gerarchico – L'Istituto avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Istituto deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 236 – Diritti: correttezza ed educazione – In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 237 – Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative – Per l'anno 2016 e, comunque, fino all'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, l'Istituto dovrà sottoscrivere e mantenere attiva un'assicurazione che riconosca alle famiglie superstiti di Lavoratori caduti per causa di servizio, l'importo minimo di € 60.000,00, e per i Lavoratori che per cause di servizio abbiano riscontrato un'invaldità permanente certificata dall'INAIL di almeno il 50%, l'importo minimo di € 120.000,00. CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 140 Inoltre, l'Istituto dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori INAIL e INPS previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del

c.c.). L'Istituto dovrà anche esigere e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per le Assicurazioni per il rischio morte e invalidità permanente. Per effetto dell'art. 201 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 238 – Diritti: Visite mediche preventive e periodiche – Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori individuati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche. TITOLO LVII CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE (Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 239 – Doveri: diligenza – Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'Istituto. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende. Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro. È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro. La GPG dovrà tempestivamente comunicare alla C.O. tutte le cause di disservizio intervenute, ivi comprese eventuali pause extracontrattuali giustificate da stanchezza e simili.

Art. 240 – Doveri: fedeltà – Il prestatore di lavoro non può 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'Istituto, o farne uso in modo da poter

recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.). Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 241 – Doveri: collaborazione – Il Lavoratore: · deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro; · deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi dell'Istituto, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL; · deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati dell'Istituto. · ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali dell'Istituto accusandone ricevuta; · considerata l'attività di pubblico servizio e di tutela del patrimonio, non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario richiesto da ragione obiettive, salvo i casi documentati di forza maggiore.

Art. 242 – Doveri: riservatezza – Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Istituto, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc. Salvo che sia diversamente disposto, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Art. 243 – Doveri: correttezza – Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Istituto; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dall'Azienda ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 141 e simili senza apposita e personale autorizzazione dell'Istituto.

Art. 244 – Doveri: educazione – I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Istituto, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare

modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Istituto.

Art. 245 – Doveri: rispetto dell'orario di lavoro – Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Istituto per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro. Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente. Nei servizi stradali, cioè quando le G.P.G. operano su una pluralità di obiettivi, documentando i tempi d'intervento mediante apparecchiature elettroniche certificative, anche per la fatturazione dei servizi, l'Istituto potrà rilevare le pause ingiustificate ed anomale intercorrenti tra i diversi obiettivi, procedendo alla relativa contestazione. Tale rilievo non avrà per oggetto tanto il controllo dell'attività lavorativa, quanto riguarderà la verifica del rispetto dell'orario di lavoro e del tempo lavorato. Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali dell'Istituto e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 246 – Doveri: Sorveglianza Sanitaria – Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 247 – Doveri: giustificazione assenze – Le assenze, salvo il caso d'impedimento giustificato, devono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione, e in assenza d'impedimento giustificato, l'assenza è considerata a tutti gli effetti

ingiustificata, con diritto dell'Azienda a trattenere la retribuzione diretta e differita afferente.

Art. 248 – Doveri: permessi – Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione. Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 249 – Doveri: entrata e uscita – Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta). Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ecc.).

Art. 250 – Visite d'inventario e di controllo – Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Istituto bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali dimostrate necessità.

Art. 251 – Indumenti e attrezzi di lavoro – Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Istituto. Parimenti, sarà a carico dell'Istituto la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 142 in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Istituto è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti

necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Istituto. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore darà all'Istituto, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 252 – Divieti – Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Istituti diversi da quelli in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Istituto, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. Non sono consentite negli Istituti le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Art. 253 – Disciplinare: potere – Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione di provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti.

Art. 254 – Doveri: Patto di non concorrenza – Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore, per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 255 – Norme Speciali – Oltre che al presente CCNL, i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti. Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.
TITOLO LVIII CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELL'ISTITUTO (Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 256 – Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo: A. Controlli c.d. "difensivi" Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, possono essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Istituto e la RSA/RST o previa Autorizzazione della D.T.L. competente. In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge. B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione. L'utilizzo delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. I singoli Istituti dovranno recepire la presente disciplina con apposito Regolamento interno, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente in azienda. In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge. CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 143 C. Norme comuni Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.), purché vi sia stato il rispetto delle informazioni dovute, dei principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano forme di sorveglianza persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 257 – Potere Disciplinare – Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti: 1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione); 2. rimprovero scritto; 3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria; 4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni; 5. licenziamento disciplinare. Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione

formale al Lavoratore dell'addebito e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dall'Istituto, anche facendosi assistere da un suo Assistente delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro avvenga, comunque, entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti. L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con sottoscrizione di ricevuta (raccomandata a mano).

Art. 258 – Sanzione: rimprovero scritto – Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Istituto, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo: a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori; b) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; c) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o delle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 239).

Art. 259 – Sanzione: multa – Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore di R.O.N.), nei confronti del Lavoratore recidivo a rimproveri verbali e scritti per le medesime fattispecie previste con la sanzione del richiamo scritto o che abbia determinato un danno all'Istituto involontario, ma riconducibile a mancata diligenza. A titolo esemplificativo: a) sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori; b) senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; c) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli; d) si rifiuti di osservare la

disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello; e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione fino a trenta minuti senza comprovata giustificazione; f) non dia immediata notizia all'Istituto di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza; g) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda; h) non dia immediata notizia all'Istituto di un infortunio occorso, anche senza danno apprezzabile per CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 144 l'infortunato; i) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti. j) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto. L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale, fermo restando che, nel caso del punto e), è impregiudicato il diritto dell'Istituto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 260 – Sanzione: sospensione – Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo: a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità; b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti; c) non dia immediata notizia all'Istituto di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia; d) non dia immediata notizia all'Istituto di un infortunio occorso con danno apprezzabile per l'infortunato; e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione; f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni; g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare effettivo pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio; i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Istituto; j) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto.

Art. 261 – Sanzione: licenziamento disciplinare – Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale o risarcimento, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo: a) non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione; b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LVII; c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro; d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Istituto o violazione del segreto d'ufficio (artt. 240, 243 e 254); e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Istituto, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro; f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Istituto, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti; g) falsifichi le scritture contabili dell'Istituto, senza trarne personale beneficio; h) si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione; i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale all'Istituto; j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione; k) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione; l) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione; m) in caso d'incidente subito con responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così nocumento all'Istituto; n) sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore; o) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali; p) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Istituto o del Committente; q) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 145 nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Istituto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali; r) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso) Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo: a) violi l'obbligo di fedeltà all'Istituto, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Istituto o del Committente; b) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Istituto, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro; c) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito, ivi compreso per Affectionis vel benevolentiae causa; d) simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale; e) sia assente ingiustificato dal lavoro da oltre cinque giorni; f) commetta nei confronti dell'Istituto furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati; g) falsifichi le scritture contabili dell'Istituto, traendone personale beneficio; h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno all'Istituto o al Cliente; i) commetta violenza privata nei confronti dell'Istituto e dei colleghi, con pericolo di reiterazione; j) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione; k) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing" con pericolo di reiterazione; l) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali dell'Istituto; m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione; n) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose. Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente punto B) "Licenziamento per giusta causa", l'Istituto, con effetto immediato, potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970. Nel caso in cui l'Istituto decida di procedere al licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita". Qualora l'Istituto non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, indipendentemente

dai provvedimenti disciplinari comminati, a norma di Legge è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 262 – Risarcimento dei danni I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dell'Istituto (ex. art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Paga lorda di Fatto spettante. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetti al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari 146 inderogabili di Legge.

Informativa:

Obblighi informativi per le erogazioni pubbliche: gli aiuti di Stato e gli aiuti de minimis ricevuti dalla nostra impresa sono contenuti nel Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'art. 52 della L. 234/2012 a cui si rinvia e consultabili al seguente link:

<https://www.rna.gov.it/RegistroNazionaleTrasparenza/faces/pages/TrasparenzaAiuto.jspx>”