

## ALL. 5.1 NORME COMPORTAMENTALI

*“La facoltà di irrogare sanzioni disciplinari è concessa dalla legge al datore di lavoro ogni qualvolta uno dei lavoratori non si comporti con la dovuta diligenza, obbedienza e fedeltà, come specificamente previsto dal dettato normativo.” (art.7 leg.300/70)\_ Cod.civ. art.2106*

### **C.C.N.L PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO FEDERALBERGHI-FIPE-FAIVET-FAITA-FEDERRETTI**

#### **TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Capo IX - NORME DI COMPORTAMENTO**

#### **DOVERI DEL LAVORATORE**

#### **Articolo 127**

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, e in particolare:

- a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
- d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8, RDL 13.11.24 n. 1825;
- e) usare modi cortesi con il pubblico;
- f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità ,del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi ,clienti e terzi e conseguentemente astenersi,anche in ragione della posizione ricoperta ,da

## **ALL. 5.1 NORME COMPORTAMENTALI**

comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto ;

- h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

#### **Articolo 128**

1. Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni
2. Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
3. La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a 5 giorni.
4. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
5. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della OOSS cui aderisce o conferisce mandato.
6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso

## ALL. 5.1 NORME COMPORTAMENTALI

l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intenderanno accolte.

7. Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:
  - a. dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 5 giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - b. senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - c. non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
  - d. per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
  - e. contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
  - f. in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.
8. Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.
9. Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.
10. L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.
11. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
12. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, legge 20.5.70 n. 300.
13. Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

## **ALL. 5.1 NORME COMPORTAMENTALI**

### **ASSENZE NON GIUSTIFICATE**

#### **Articolo 129**

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.