



Carrà & Gaini
AVVOCATI ASSOCIATI

IL REGOLAMENTO AZIENDALE

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI

INTRO

QUALI FONTI DISCIPLINANO I COMPORTAMENTI DA TENERE IN AZIENDA?

- 1) LA LEGGE: IL CODICE CIVILE
- 2) I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI
- 3) I CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO/AZIENDALI
- 4) I CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO
- 5) I REGOLAMENTI AZIENDALI

1) LA LEGGE: IL CODICE CIVILE

Subordinazione

(art. 2094 c.c. = sottoposizione gerarchica del dipendente)

Obbligo di diligenza e obbedienza

(art. 2014 c.c.: «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»)

Obbligo di fedeltà

(art. 2015 c.c. = divieto di concorrenza in pendenza di rapporto e divieto di divulgazione e di uso – improprio - di notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione aziendale.)

2) I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

Disciplinano obblighi e comportamenti per i lavoratori,
spesso del tutto genericamente.

Es: CCNL Metalmeccanica Industria:

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno 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.

3) I CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO/AZIENDALI

Es: contratti collettivi regionali, provinciali, di comparto, aziendali.

Se esistenti, possono specificare o integrare quanto previsto dai CCNL, anche prevedendo casistiche di illeciti disciplinari e relative sanzioni.

In tal caso sarà illegittima la sanzione applicata al di fuori della casistica prevista dal contratto di secondo livello.

ES: la prima mancata timbratura non è punita con alcuna sanzione; la seconda con la multa, e così via.

4) I CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO

Con le lettere di assunzione/contratti di lavoro, il datore può disporre specifiche obbligazioni individuali a disciplina dei comportamenti che il lavoratore deve tenere nell'esecuzione dell'attività lavorativa.

Efficacia contrattuale nei confronti del singolo lavoratore
(NB: nuovi contenuti, più dettagliati, del contratto di lavoro a seguito del c.d. Decreto trasparenza e ss.mm.)

➤ PATTO DI RISERVATEZZA – N.D.A.

Violazione delle disposizioni = inadempimento contrattuale

5) I REGOLAMENTI AZIENDALI E LE POLICIES INTERNE

SONO LE «LEGGI» VIGENTI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA, DETTATE
DALL'IMPREDITORE

LE REGOLE AZIENDALI
NON POSSONO ESSERE IN CONTRASTO CON:

- LA LEGGE
- I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI
- I CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO/AZIENDALI
- I CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO

CHE PREVALGONO

PARTE I

LA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE

COSA E' POSSIBILE DISCIPLINARE CON POLICIES E REGOLAMENTI?

Tutti i comportamenti da tenere in azienda, ad esempio:

- entrata > uscita stabilimento (cambio indumenti, timbrature, etc.)
 - gestione postazioni lavoro
 - modalità di esecuzione delle prestazioni
- utilizzo e custodia strumenti di lavoro/beni aziendali/D.P.I.
 - modalità di richiesta ferie/permessi etc.
 - comunicazioni su assenze
 - rapporti con i clienti

E i comportamenti extralavorativi??

In generale non soggetti a imposizioni da parte del datore di lavoro, ma possono avere valenza disciplinare qualora:

- possano nuocere al patrimonio, materiale e immateriale, dell'azienda;
- siano in violazione del dovere di fedeltà;
- abbiano potenziali riflessi oggettivi sul rapporto-capacità di eseguire la prestazione.

E il diritto di critica?

OBBLIGO DI PUBBLICITÀ DELLA NORMATIVA DISCIPLINARE

Art. 7 Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori):
affissione obbligatoria, in luogo accessibile
a tutti i lavoratori (bacheca), di:

- 1) regolamento aziendale
- 2) codice disciplinare

(= sanzioni che possono essere applicate e le procedure di
contestazione).

Non sono ammesse forme equipollenti

QUALI SONO GLI «STRUMENTI DI LAVORO» ?

Sono quei beni aziendali necessari, strettamente funzionali a rendere la prestazione lavorativa (v. art. 4 Statuto dei lavoratori), dunque non tutti i beni aziendali, da accertare caso per caso.

Ad esempio:

il **computer/tablet/smartphone/email** sono strumenti di lavoro per l'impiegato amministrativo o di quello commerciale;

i **veicoli** aziendali sono strumento di lavoro per il tassista/trasportatore, non lo è per il tecnico manutentore;

il **Gps** non è di regola strumento necessario a rendere la prestazione lavorativa, in quanto l'installazione preordinata a soddisfare esigenze ulteriori, di tipo organizzativo, produttivo, assicurativo o per la sicurezza del lavoro, con conseguente necessità del consenso sindacale o dell'autorizzazione amministrativa.

CONTROLLO (A DISTANZA) DEL DATORE SU GLI «STRUMENTI DI LAVORO»



Dati raccolti utilizzabili anche ai fini disciplinari

CONDIZIONI:

a) che il lavoratore sia informato in modo adeguato sulle modalità di uso degli strumenti e sulle modalità di effettuazione dei controlli;

b) che l'uso avvenga nel rispetto della disciplina in materia di privacy

=D.Lgs. 196/2003 + Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR).

IL CODICE ETICO

Chiamato anche codice di condotta, contiene le regole sociali e morali dell'impresa e alle quali tutti i membri della stessa devono attenersi.

È la «carta dei diritti e dei doveri fondamentali» dove vengono definite le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno, che verso l'esterno) dell'impresa e i valori che abbraccia: è volontaria e non è vincolante ai sensi di legge.

IL CODICE ETICO

Può esprimere generali principi di legalità e morali, tra cui:

- Uguaglianza
- Riservatezza
- Tutela della persona e dell'ambiente
- Onestà
- Imparzialità
- Trasparenza

IL CODICE ETICO

E' indispensabile nel caso l'impresa si sia dotata di un **sistema ex D.Lgs 231/2001** e del relativo **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

- Finalità di prevenire la commissione di determinati reati, dei quali anche l'impresa, unitamente alla persona fisica colpevole, è chiamata a rispondere; detta un insieme di norme comportamentali che vincolano i soggetti operanti all'interno dell'ente, i quali sono tenuti ad attenersi ad una condotta improntata alla trasparenza delle procedure e alla legalità.

PARTE II

IL POTERE DISCIPLINARE

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

REQUISITI:

- Forma scritta
- Tempestività
- Specificità
- Immodificabilità

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

La sospensione cautelare:

- ✓ Dal servizio, non dalla retribuzione, per il tempo necessario a definire il procedimento disciplinare.
- ✓ Se sussistono gravi motivi, pericolo di inquinamento delle prove, o per impedire il compimento di azioni e fatti che possono comportare danni all'incolumità fisica dei lavoratori o alla sicurezza degli impianti.
- ✓ Non è una sanzione disciplinare anticipata.

LE GIUSTIFICAZIONI DEL LAVORATORE

- Entro 5 giorni
dal ricevimento della contestazione disciplinare.
 - Per iscritto o anche verbalmente, con l'assistenza di un rappresentante sindacale (no avvocati).
- N.B.** Se il lavoratore chiede di essere sentito a giustificazioni orali, il datore deve consentirlo.
- Non è possibile applicare alcuna sanzione prima che siano rese le giustificazioni/decorso il termine di 5 giorni.
- ❖ I termini si calcolano dal ricevimento della lettera, non dalla spedizione!

LE SANZIONI DISCIPLINARI

- Affissione Codice Disciplinare (anche per estratto CCNL)
- Entro i **termini** previsti dal CCNL, ove esistenti, o comunque secondo «**tempestività**».

CRITERI

- Valutazione delle giustificazioni
 - Recidiva (2 ANNI)
- Proporzionalità delle sanzioni

LE SANZIONI DISCIPLINARI

QUALI SANZIONI?

➤ Quelle previste dal CCNL,
in proporzione alla gravità del fatto:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
 - multa
 - sospensione
 - licenziamento

ATTENZIONE
ai comportamenti tipizzati dai contratti collettivi

LE IMPUGNAZIONI DELLA SANZIONE

- a) davanti al Collegio di conciliazione ed arbitrato in DPL,
oppure davanti a collegi di conciliazione previsti dai CCNL
(entro 20 giorni)

- b) avanti al Giudice del Lavoro (entro 5 anni)
 - Possibile sospensiva della sanzione
fino all'esito delle impugnazioni.

DOMANDE

