

Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari –

Licenziamenti (nuova disciplina 2025-2027)

A) DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della Legge 20-5-1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).
2. Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

B) PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 5 giorni
 - e) **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 5 a 10 giorni.**

2.

a) L'azienda annualmente dovrà comunicare alle RSA/RSU, OO.SS stipulanti il presente CCNL, il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto.

b) L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno **tramite preventivo o altra idonea documentazione.**

Il mancato rispetto della lettera a) e b) renderà nullo il provvedimento e di conseguenza la richiesta dei danni. Resta intesa che per i danni verrà addebitato l'importo inferiore tra danno e franchigia assicurativa, laddove esistente KASKO.

Qualora vi sia un incremento dei premi della polizza assicurativa RC auto o la stessa presenti una franchigia, tale eventuale incremento o franchigia non potrà essere addebitato al lavoratore a seguito di danni.

Ove la copertura assicurativa sia garantita da polizza RC Terzi, in caso di danno potrà essere addebitato al lavoratore il solo valore della franchigia RC Terzi, con la stessa modalità previste dal presente articolo.

Non potranno essere oggetto di addebito i danni per incuria aziendale, segnalata preventivamente dal lavoratore.

ove presente polizza assicurativa KASKO l'unico importo addebitabile al lavoratore in caso di danno da collisione è quello relativo alla franchigia

c) Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a **1.000 euro.**

Laddove il danno superi l'importo di **1.000 €**, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di **5.000 €.**

d) Al lavoratore **che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35q.li,** verrà addebitato l'intero importo del danno del mezzo, nei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a **3000 euro.**

Laddove il danno al mezzo superi l'importo **3.000 €**, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di **15.000 €.**

e) Al lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico pari o inferiore a 35 q.li, verrà addebitato l'intero importo del danno al mezzo nei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a 1000 euro.

Laddove il danno al mezzo superi l'importo di 1000 euro, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di 5.000 €.

Per quanto definito al precedente punto e), esclusi i casi di dolo e colpa grave, per ciascun anno civile (1 gennaio - 31 dicembre), al lavoratore/lavoratrice non sarà addebitato il primo danno o franchigia, mentre il secondo danno verrà addebitato nella misura del 65% dell'importo del valore complessivo del danno o dell'importo della franchigia qualora inferiore; i successivi eventi seguiranno le regole generali di cui sopra. Tale regime premiale, per l'anno civile (1° gennaio -31 dicembre) successivo, continuerà ad applicarsi ai soli lavoratori che nell'anno precedente abbiano causato un numero di eventi con danni inferiore a 3.

f) Gli importi di cui alle lettere c), d) e) saranno addebitati al dipendente sulla base di idonea documentazione attestante l'effettivo costo della riparazione per il danno sostenuto dall'impresa e saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione base lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Sono fatti salvi eventuali accordi di miglior favore in essere.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 30.

Con riferimento ai contenuti del presente articolo le Parti convengono di avviare un comitato di monitoraggio, composto da 6 membri di parte aziendale e 6 membri di parte sindacale che si insedierà decorsi 6 mesi dal rinnovo del presente CCNL.

Tale Comitato, anche al fine di garantire un'omogeneità di comportamenti, avrà il compito di verificare l'applicazione concreta della presente norma, analizzando dati - in forma aggregata o distinta (a titolo esemplificativo, per territorio regionale) in merito al numero di sinistri registrati, di valore medio dei danni, del trend dei premi assicurativi o di quant'altro possa essere utile.

Il Comitato si riunirà di norma due volte l'anno e dovrà presentare alle Parti stipulanti il presente CCNL l'esito delle attività svolte in occasione di specifico incontro.

3. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;

2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di Legge, della presenza;
- dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;
- del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;
- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;
- del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'orario di lavoro.

3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascurati di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

4) il provvedimento di cui al punto e) potrà essere adottato a carico:

del lavoratore che si assenti simulando malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;

- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta; foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
- del lavoratore che non utilizzi in modo in modo corretto tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma 7.

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, 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 e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari **di cui alle lettere a) e b) del comma 1 decorsi 18 mesi dalla loro applicazione e di cui alle lettere c) d) ed e) del medesimo comma decorsi 22 mesi dalla loro applicazione**

13. Se il danno è inferiore a 1.000 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

C) LICENZIAMENTI

1. I licenziamenti individuati sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n.604, 20 maggio 1970, n.300 e 11 maggio 1990, n.108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno **cinque** giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno **tre** volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti eli sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;
- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- in caso di furto.

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni

3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla Legge 9 gennaio 1963, n.7.

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.