

TURISMO - Confcommercio

Sintesi in vigore | 18/01/2014

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Riferimenti

Art. 138

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, in relazione alla loro gravità, con le seguenti misure:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Comportamenti sanzionabili

Riferimenti

Art. 138

Incorre nel rimprovero, nella multa o nella sospensione il lavoratore che:

- sia assente ingiustificato dal lavoro fino ad un massimo di cinque giorni consecutivi; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti aziendali;
- contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del c.c.n.l. o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

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.

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.

Quantificazione delle sanzioni

Riferimenti

Art. 138

In caso di assenza ingiustificata, potrà essere applicata una multa non eccedente il 5% della retribuzione non corrisposta per assenze fino a 3 giorni, il 10% per assenze fino a 5 giorni.

L'importo delle multe viene destinato a centri di ricerca sociale individuati dal c.c.n.l.

Licenziamento disciplinare

Riferimenti

Art. 138, Art. 192

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- a. recidiva reiterata relativa ai casi in cui il lavoratore dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b. assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
- c. irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d. abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- e. gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f. diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- g. grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- h. asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i. rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento, dopo l'applicazione delle sanzioni del rimprovero, della multa e della sospensione;
- j. accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- k. reiterato stato di ubriachezza.

TURISMO - Confcommercio

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo

Codice contratto: H052

CCNL in vigore | 18/01/2014

Decorrenza: 1° maggio 2013 - Scadenza: 31 agosto 2016

Capo VIII

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 137 (Doveri del lavoratore)

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed 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 del R.D.L. 13 novembre 1924, 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 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.

Dichiarazione a verbale

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente c.c.n.l. una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

Art. 138 (Sanzioni disciplinari)

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 tre ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.
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 cinque 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 dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci 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 l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si 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 cinque 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 attiche portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed 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 due 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, della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).
13. Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Art. 139 (Assenze non giustificate)

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.

Art. 140 (Divieto di accettazione delle mance)

1. Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 138.

Art. 141 (Consegne e rotture)

1. Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
2. Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
3. In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali.
4. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.
6. In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.
7. In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
8. In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.