

# NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

*Ai sensi degli Artt. 65 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per i dipendenti degli istituti investigativi privati  
e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare*

## 1. NORME COMPORTAMENTALI

Nello svolgimento della propria attività professionale, il lavoratore è chiamato al pieno rispetto dei doveri inerenti le sue mansioni, ad attenersi alle istruzioni impartite dai suoi superiori, alla tenuta di comportamenti conformi ad eventuali regolamenti aziendali e comunque corretti nei riguardi dei propri colleghi, a tutti i livelli aziendali, rispetto a clienti e a soggetti terzi in generale con i quali entra in contatto nell'esecuzione delle proprie prestazioni lavorative.

Al lavoratore è fatto divieto assoluto di accettare somme di denaro ovvero altri beni a titolo di compenso per la propria prestazione lavorativa per conto del proprio datore di lavoro da parte di altre aziende, clienti ovvero soggetti terzi, senza l'autorizzazione espressa della Direzione aziendale.

Le norme di cui al presente titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

## 2. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con: ammonizione verbale; ammonizione scritta; multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sei giorni di effettivo lavoro; licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre dieci giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza. L'azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

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 nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Se al termine di tale periodo

nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce e conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dalla normativa vigente in materia.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

### 2.a) RIMPROVERO VERBALE

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

### 2.b) RIMPROVERO SCRITTO

Il rimprovero scritto è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;

### 2.c) MULTA

Si incorre nella multa per: 1) inosservanza dell'orario di lavoro; 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno; 3) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno; 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

In caso di assenza ingiustificata di un operatore di vendita non superiore ai 3 giorni, la multa consisterà in una trattenuta della retribuzione giornaliera non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare;

### 2.d) SOSPENSIONE

Oltre ai suindicati casi di recidiva, si incorre nella sospensione per:

- inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;

- assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre giorni;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- grave negligenza nell'effettuazione del servizio e/o dei compiti affidati con danni ad azienda e/o cliente;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia nei periodi di congedo;
- irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- addormentarsi in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla successiva lettera e) (licenziamento);

## 2.e) LICENZIAMENTO

Oltre ai suindicati casi di recidiva, si incorre nel licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- assenze ingiustificate oltre tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dei luoghi da sorvegliare;
- grave insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;

- furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- danneggiamento grave e volontario di beni aziendali e/o di terzi;
- rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- manomissioni di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- concorrenza sleale;
- grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking)
- reiterata inosservanza al divieto di fumare dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza del luogo dove viene eseguita la prestazione lavorativa;
- grave inosservanza circa le istruzioni impartite dall'azienda sulla conservazione dei dati personali ricevuti o acquisiti attraverso l'attività di investigazione privata, quale ad esempio non a titolo esclusivo, la divulgazione a terzi non autorizzata;
- grave inosservanza delle regole deontologiche relative ai trattamenti di dati personali effettuati per svolgere investigazioni o per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, come stabilite dal Garante Privacy.

L'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore il provvedimento di licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento della comunicazione.

L'azienda, qualora decida di procedere alla sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di sei giorni, è tenuta a darne comunicazione al lavoratore nel provvedimento di licenziamento di cui al comma precedente; durante i suddetti sei giorni, il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni a suo carico.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione, Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Per accettazione

Bergamo, li ...../...../.....

\_\_\_\_\_   
 firma del lavoratore