

Estratto del  
Contratto Collettivo  
nazionale di lavoro  
per i lavoratori dipendenti  
delle aziende termali

## **Art. 60 - Norme di Comportamento.**

*I.* Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo ben visibile.

*II.* L'eventuale regolamento interno non potrà contenere norme in deroga ed in contrasto con gli articoli del presente contratto e della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **Art. 61 – Disciplina Aziendale.**

*I.* Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione sindacale.

*II.* Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e verso i superiori, i cui ordini è tenuto ad osservare.

*III.* In armonia con la dignità personale del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

*IV.* L'Azienda dovrà curare di mettere i lavoratori in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

*V.* Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'Art. 2125 cod. civ..

4) aver cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati.

## **Art. 62 – Provvedimenti Disciplinari.**

*I.* Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

*II.* I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 60 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 64.

## **Art. 63 - Ammonizione, Multa, Sospensione.**

*I.* Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei mesi precedenti. Quando tuttavia le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

*II.* In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;
- 2) che non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui al comma III dell'art. 44 (Malattia e infortunio non sul lavoro), o non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge;
- 3) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 4) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
- 5) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 6) che sia trovato addormentato;
- 7) che fumi nei locali dell'azienda;
- 8) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 9) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 10) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 11) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 12) che occulti scarti di lavorazione;
- 13) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'Azienda;

14) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'Azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizioni più gravi in relazione alla entità e alla gravità o alla abituale recidiva dell'infrazione.

*III.* L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, all'INPS.

*IV.* L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *a)*, *b)* e *c)* dell'art. 62 dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme di cui all'Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **Art. 64 – Licenziamento per Cause Disciplinare.**

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
- 3) lavorazioni o costruzioni nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 4) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
- 5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 6) furto;
- 7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'Azienda;
- 8) danneggiamento volontario di impianti o di materiale;

9) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

10) atti impicanti dolo o colpa grave con danno della Azienda;

11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

12) concorrenza sleale;

13) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

14) insubordinazione grave verso i Superiori.

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

*I.* Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 13 dell'art. 63 e 3 dell'art. 64 riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta mancanza è addetto.

*II.* L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto 6. dell'art. 64.