



In questi giorni la direzione aziendale ha emanato la policy sugli incidenti di sicurezza dal titolo Linee Guida per la sicurezza dei dati.

Nell'atto vengono inserite anche una serie di casistiche che potrebbero, a detta dell'azienda, determinare tra l'altro il licenziamento disciplinare.

Ricordiamo a tutti i lavoratori che i provvedimenti disciplinari sono regolamentati da norme e contratti collettivi. In particolare la norma fondamentale è rappresentata dallo statuto dei lavoratori L.300 del 1970 che, con l'articolo 7, disciplina oltre alla procedura di erogazione dei provvedimenti disciplinari, il diritto di difesa del lavoratore, la natura e la misura delle sanzioni disciplinari che sono codificate nella medesima legge.

Su questa norma si innestano le norme dei contratti nazionali (Terziario distribuzione e servizi Confcommercio /Metalmeccanici) che disciplinano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune specifiche fattispecie determinandone i corrispondenti provvedimenti disciplinari . Esiste poi una giurisprudenza consolidata che costituisce un ulteriore elemento di regolazione del potere disciplinare da parte aziendale basata su principi di gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione disciplinare contestata.

Fermo restando l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro qualunque atto unilaterale o regolamento aziendale deve quindi rispondere a questo quadro normativo e contrattuale non potendo sottrarsi all'applicazione di norme imperative, a contratti collettivi e a orientamenti giurisprudenziali consolidati , quindi il ricevimento e la lettura del documento inviato è da considerarsi esclusivamente come presa visione.

COORDINAMENTO DEI DELEGATI FILCAMS – FIOM ADP FILCAMS CGIL – FIOM CGIL

● **FEDERAZIONE NAZIONALE**

00153 Roma – Via Leopoldo Serra, 31 – Tel. 0039 06 5885102 r. a. – Fax 0039 06 5885323

E-Mail: posta@filcams.cgil.it – PEC: nazionale@pec.filcams.it <http://www.filcams.cgil.it>



Affiliata a

