



APPUNTI DI LAVORO

Il bancario PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI COME COMPORTARSI

**FEDERAZIONE
ITALIANA
RETI dei
SERVIZI e del
TERZIARIO**

Edizione aggiornata al
11 Aprile 2017

Sindacato Regionale Lombardia



SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO

Se la sanzione consiste in una “sospensione” bisogna stare attenti prima di firmare per ricevuta.

L'azienda di solito nel testo della lettera scrive che la sospensione ha **decorrenza immediata, dallo stesso giorno di notifica** (questo è già un sopruso perché il lavoratore privato dallo stipendio per quel giorno ha sostenuto spese per recarsi al lavoro ed inoltre ha già iniziato la sua giornata lavorativa).

Le banche di solito adottano queste modalità per non dare il tempo al lavoratore di organizzarsi e impugnare il provvedimento.

In tale infausta ipotesi bisogna premunirsi preventivamente. Il Lavoratore che ha intenzione di impugnare il provvedimento, apporrà in calce alla lettera che irroga la sanzione e che gli viene richiesto di firmare per ricevuta, la seguente dicitura:

...Con riferimento alla sanzione disciplinare notificatami in data chiedo la sospensione immediata degli effetti del provvedimento disciplinare poiché è in corso richiesta di Arbitrato ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori”..... luogo, data e firma del lavoratore.

(il ricorso all'arbitrato presso l'Ufficio del Lavoro va proposto entro 20 giorni dalla comunicazione del provvedimento).

Oppure il lavoratore prepara una “raccomandata a mano” con la stessa dicitura, chiedendo alla Banca di firmarla contestualmente per ricevuta.

Se il direttore o il responsabile dell'Azienda non accettasse di firmare per ricevuta, il collega ometterà anche lui di firmare per ricevuta il provvedimento, chiedendo di comunicare il tutto al suo indirizzo, in quanto - magari - non si sente, in quel momento, nel pieno delle condizioni psico-fisiche e di salute idonee a “comprendere” legalmente il testo sottopostogli dall'azienda.

Con immediatezza il lavoratore invierà, o farà inviare dal proprio sindacato (al quale ha dato specifico mandato), un telegramma alla Banca del seguente tenore”.... **CHIEDE LA SOSPENSIONE DEL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE POICHE' E' IN CORSO RICHIESTA DI ARBITRATO AI SENSI DELL'ART. 7 LEGGE 300/70 - STATUTO DEI LAVORATORI.....NOME E COGNOME E FILIALE”**

E' ovvio che il lavoratore anche se sospeso, si deve presentare al lavoro perché con la richiesta dell'arbitrato viene automaticamente sospeso il provvedimento disciplinare. (in caso di forzature, qualora il lavoratore non venga arbitrariamente riammesso al lavoro, bisogna procurarsi dei testimoni ed inviare eventualmente, fax, lettere o telegrammi coinvolgendo il sindacato).



LICENZIAMENTO....CHE FARE

1.1 LICENZIAMENTI: ATTENZIONE AI TERMINI!

- Il licenziamento deve sempre essere impugnato inviando la lettera di impugnazione entro 60 giorni dalla sua comunicazione.
- La lettera deve sempre contenere la messa a disposizione, altrimenti non decorre il risarcimento del danno.
- La lettera di impugnazione del licenziamento non deve contenere una richiesta di tentativo di conciliazione.
- L'azione legale deve essere promossa entro 270 giorni dalla data del licenziamento (270 giorni per i licenziamenti intimati prima del 18 luglio 2012 - 180 giorni in pendenza di Legge Fornero) o dalla data dell'impugnazione o meglio dalla data di presentazione della domanda di conciliazione (prestare sempre attenzione); in ogni caso si tratta di un termine perentorio quindi è essenziale che la pratica sia trasmessa al legale il più velocemente possibile. Decorsi questi termini, il lavoratore avrà perso qualsiasi diritto riguardante il licenziamento.

COSA FARE IN ATTESA DELLA CAUSA?

In base alla nuova legge vi sono diverse ipotesi nelle quali, in caso di licenziamento illegittimo, il risarcimento del danno al lavoratore deve (non può ma deve!) essere ridotto, detraendo le somme guadagnate o quelle che avrebbe potuto guadagnare cercando lavoro secondo l'ordinaria diligenza. Quindi è importante segnalare che il lavoratore non può aspettare passivamente la sentenza sperando di essere comunque retribuito, ma deve almeno iscriversi al collocamento e possibilmente anche dimostrare di aver fatto qualche attività per la ricerca di occupazione (es. invio di curriculum in giro, iscrizione a qualche agenzia interinale, ecc..).

1.2 COSA È CAMBIATO NEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE - LE TRE VIE

Con l'entrata in vigore del Jobs Act passano a tre le procedure di conciliazione previste in caso di licenziamento: la conciliazione facoltativa, la conciliazione preventiva in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la conciliazione a "tutele crescenti". La **scelta sulla procedura più idonea**, non riguarda esclusivamente una volontà delle parti, ma, in alcuni casi, anche un obbligo, in quanto la mancata attuazione della giusta procedura può avere riflessi anche sulla efficacia dell'atto emesso dal datore di lavoro come, ad esempio, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, comminato dall'azienda in tutela reale (maggiore ai 15 dipendenti).

Ma andiamo per gradi e verifichiamo l'ambito applicativo di queste **tre tipologie conciliative**.



CONCILIAZIONE FACOLTATIVA

Nel corso degli anni, la procedura conciliativa - prevista dagli artt. 409 e ss., del Titolo IV, del cpc (Norme per le controversie in materia di lavoro) - ha subito notevoli modifiche, passando dall'obbligatorietà del D.L.vo n. 80/1998, all'attuale facoltatività prevista dal D.L.vo n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro).

La procedura è ammessa per la **risoluzione di tutte le controversie individuali di lavoro** e - cioè, avente ad oggetto il singolo rapporto di lavoro. Come fine si pone la tutela di un interesse prettamente individuale, tanto che la pronuncia ha effetto limitatamente ai titolari del rapporto dedotto in giudizio.

Qualora una delle parti - nella maggior parte dei casi il lavoratore - abbia a pretendere l'applicazione di norme di legge o di contratto (collettivo o individuale), può adire a questo istituto al fine di risolvere rapidamente e definitivamente la vertenza.

Il tentativo è su **base volontaria** e le parti hanno il potere, e non il dovere, di rivolgersi a questa procedura conciliativa, potendo, per converso, appellarsi direttamente al tribunale per vedere risolta la problematica lavorativa.

CONCILIAZIONE PREVENTIVA IN CASO DI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La Riforma del mercato del lavoro del 2012 (legge n. 92/2012 - art. 1 commi 40 e 41), tra le altre cose, ha modificato l'articolo 7 della Legge n. 604/1966, introducendo un previo tentativo di conciliazione in caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**.

I datori di lavoro, con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero di licenziamento per motivi economici, dovranno espletare una previa procedura di **conciliazione obbligatoria** dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento ed in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace.

La procedura obbligatoria va attivata presso la **Direzione territoriale del lavoro di competenza** e può concludersi con:

- un accordo
- un mancato accordo
- una mancata comparizione di una o di entrambe le parti.

Nel primo caso, c'è una condivisione del recesso comminato dal datore di lavoro che può manifestarsi anche in una risoluzione consensuale.

Negli altri due casi, il datore valuterà la definizione del licenziamento disposto, comunicandolo al Centro per l'Impiego. Viceversa, il lavoratore qualora ritenga illegittimo il provvedimento espulsivo, valuterà l'opportunità di proseguire la vertenza in ambito giudiziario (giudice del lavoro).



CONCILIAZIONE FACOLTATIVA A “TUTELE CRESCENTI”

E arriviamo alla terza procedura conciliativa nata soltanto nel mese di marzo 2015.

Questa procedura, a differenza delle precedenti, può essere percorsa esclusivamente avverso quei **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** stipulati in virtù delle **tutele crescenti** stabilite con il decreto legislativo n. 23/2015.

- lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori trasformati da un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori qualificati da un rapporto di apprendistato 7 marzo 2015.

Qualora il datore abbia proceduto ad un licenziamento (qualunque esso sia: per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo) nei confronti di un lavoratore assunto a tutele crescenti, al solo fine di evitare l'alea del giudizio, può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dal legislatore ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), un **importo pari a 1 mensilità**, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. L'importo:

- non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali.
- non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'**accettazione dell'assegno** da parte del lavoratore comporta:

l'estinzione del rapporto (alla data del licenziamento).

la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Il diritto all'ASpl qualora ci siano tutti gli elementi prescritti.

L'importo, qualora si raggiunga un accordo, dovrà essere erogato tramite **assegno circolare**. Una volta completata la procedura, indipendentemente dalla sua conclusione positiva, il datore di lavoro dovrà comunicare l'avvenuta definizione al sito cliclavoro.gov.it, entro 65 giorni dalla data di cessazione, pena una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro.

Nulla vieta che le parti possano prevedere, nell'accordo conciliativo, la soluzione di altre questioni riguardanti il rapporto di lavoro, oltre il licenziamento. In questo caso, le somme eccedenti ilimiti sopraindicati non saranno esenti da Irpef.

E' IMPORTANTE:

- Valutare con molta attenzione la proposta formulata in DTL dall'azienda perché, se il lavoratore non accetta e poi la successiva sentenza condanna il datore a pagare una somma inferiore, il lavoratore può essere condannato a pagare le spese legali anche se vince la causa; è quindi importante che il sindacalista acquisisca il parere dell'ufficio legale o dell'avvocato prima di assumere una decisione su eventuali proposte di accordo e comunque ci si presenti in conciliazione e si valutino attentamente le proposte formulate in DTL, soprattutto dalla commissione perché è probabile che il giudice tenderà a conformarsi.
- Prestare attenzione all'inserimento di clausole cosiddette "tombali" in quanto, visti i tempi strettissimi della conciliazione, è impossibile per il lavoratore accertare se vi sono altri motivi di contenzioso e per il sindacato fare verifiche accurate o conteggi (e comunque la legge prevede questa procedura esclusivamente per il licenziamento e non per altre ragioni). Qualora vi sia accordo sulla cifra, ma il datore di lavoro rifiuti di sottoscrivere solo per la mancanza di una clausola "tombale", occorre far verbalizzare che questo solo è il motivo del dissenso tra le parti. In questo modo almeno il lavoratore non rischia poi sulle spese del giudizio.
- Se non vi è accordo, il licenziamento avrà effetto dalla lettera di avvio della procedura di conciliazione anche se ci sarà comunque una formale lettera di licenziamento dopo il tentativo fallito di conciliazione e quindi andrà fatta una specifica impugnazione. Ma se vi è accordo è importante tenere conto che il licenziamento non è ancora stato intimato e dunque il diritto alla indennità di preavviso non è già acquisito: dalla somma concordata andrà pertanto escluso il diritto al preavviso che andrà fatto corrispondere a parte.
- Occorre anche tener conto che, in caso di accordo per una risoluzione consensuale, il lavoratore potrà perdere l'indennità di disoccupazione perché l'INPS non la corrisponde. Per ovviare a questo inconveniente nel verbale di conciliazione occorrerà far formalizzare che l'azienda procede al licenziamento (e ci vorrà una lettera formale a latere), che il lavoratore lo contesta e lo impugna e infine che il datore, al solo fine di evitare l'alea di un eventuale giudizio, offre al lavoratore una somma e il lavoratore l'accetta.

Tutto ciò non si verificherà più dal gennaio 2013 in quanto la legge Fornero prevede espressamente che l'ASPI verrà pagata anche in caso di risoluzione consensuale avanti la DTL proprio come incentivo all'accordo.

1.3 MA QUANTO VALE OGGI UN POSTO DI LAVORO ?

I regimi sanzionatori in caso di licenziamento illegittimo sono oggi molto diversi a seconda dei vari tipi di licenziamento e quindi è importante avere ben presente cosa il lavoratore potrebbe ottenere in caso di esito positivo della causa.



SCHEDA SINTETICA SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI PRIMA E DOPO IL JOBS ACT

	Lavoratori privati assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs act	Lavoratori privati assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs act
<p>Licenziamento "economico" Giustificato motivo oggettivo</p> <p>(licenziamento a seguito di specifica situazione di crisi aziendale o di bassa liquidità - esempio: - chiusura attività; - delocalizzazione di servizi o produzioni; - accorpamento mansioni; - soppressione posto di lavoro.....)</p>	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità senza reitegra.</p> <p>Reintegra - in caso di manifesta insussistenza del licenziamento - sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima di 12 mensilità</p>	<p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità - senza reintegra.</p> <p>Non è dovuta la contribuzione previdenziale.</p>

<p style="text-align: center;">Licenziamento disciplinare o legato all'invalidità fisica Giusta causa o giustificato motivo soggettivo.</p> <p>(licenziamento disposto in relazione a violazioni commesse dal lavoratore rispetto agli obblighi previsti dal contratto di lavoro - esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbandono immotivato del luogo di lavoro; - minaccia verso collega o superiore; - reiterate violazioni codice disciplinare; - provocazione rissa sul luogo di lavoro; - furto beni aziendali; - prestazione di attività lavorativa presso altra azienda durante il periodo di malattia.....) 	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità - senza reintegra. In caso di insussistenza del fatto o qualora il CCNL preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato o per recessi intimati per motivi fisici. Reintegrazione sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura pari a 12 mensilità.</p>	<p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità - senza reintegra. In caso di insussistenza materiale del fatto contestato, provato in giudizio, reintegrazione sul posto di lavoro e indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale, e di fatto dal giorno del licenziamento, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta lavorativa</p>
<p style="text-align: center;">Licenziamento discriminatorio</p> <p>(licenziamento avvenuto a causa di motivazioni legate alla razza, sesso, religione, lingua, salute, maternità.....)</p>	<p>Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.</p>	<p>Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.</p>



<p>Licenziamento viziato da errori formali</p> <p>(mancata motivazione, mancata contestazione dell'addebito)</p>	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra 6 e 12 mensilità - senza reintegra.</p>	<p>Risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 2 a un massimo di 12 mensilità - senza reintegra</p>
<p>Licenziamento collettivo (l. 223/91)</p> <p>(Licenziamento per giustificato motivo oggettivo che coinvolge un numero di dipendenti pari a 5 o più)</p>	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità - senza reintegra.</p> <p>Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità in caso di violazione dei criteri di scelta.</p>	<p>Risarcimento in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità - senza reintegra. Questa è prevista esclusivamente in caso di mancanza di forma scritta.</p>
<p>Disciplina per le piccole imprese con meno di 15 dipendenti</p>	<p>Risarcimento da 2,5 a 6 mensilità - non opera la reintegra.</p>	<p>Risarcimento variabile da una a 6 mensilità, in funzione dell'anzianità aziendale. Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs act, per tutti valgono le nuove regole.</p>



JOBS ACT DEMANSIONAMENTO I DIRITTI DEL LAVORATORE

Con l'approvazione degli ultimi 4 decreti attuativi della riforma del lavoro (**Jobs Act**) è stato introdotto anche il cosiddetto **demansionamento**. Di che cosa si tratta? In sostanza, il dipendente non può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto. L'obiettivo dell'introduzione del divieto vuole evitare di ledere la professionalità acquisita dallo stesso lavoratore. In assenza di un'indicazione precisa, al momento dell'assunzione, da parte del datore di lavoro circa categoria e qualifica da assegnare al lavoratore bisogna fare riferimento alle mansioni che sono svolte dal lavoratore in maniera concreta e continuativa. Il demansionamento, tuttavia, può essere disposto qualora intervengano **alcune eccezioni**:

- una modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da pesare sulla posizione del lavoratore;
- ipotesi previste dai contratti collettivi.

In entrambi i casi, le mansioni attribuite possono, all'interno della classificazione contrattuale, spettare al livello di inquadramento inferiore a patto però che rientrino nella stessa categoria legale. Il **Jobs Act**, invece, con gli ultimi interventi ha reso possibile modificare la categoria in caso di rilevante interesse del lavoratore, come conservazione dell'occupazione, acquisizione di una diversa professionalità o miglioramento delle condizioni di vita.

Sul datore di lavoro grava l'obbligo di comunicare al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta, pena la nullità. In materia di onere della prova e **risarcimento del danno**, poi, è intervenuta la giurisprudenza. In particolare, il demansionamento viene escluso dai giudici nei casi di:

- adibizione del lavoratore a mansioni inferiori marginali ed accessorie rispetto a quelle di competenza, purché non comprese nella competenza specifica di altri lavoratori di professionalità meno elevata e a condizione che l'attività prevalente del lavoratore rientri tra quelle previste dalla categoria di appartenenza;
- riclassamento del personale (riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza tra mansioni) da parte del nuovo CCNL. In tale ipotesi le mansioni devono rimanere immutate;
- intervenuta infermità permanente, a patto che tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo stabilito dall'imprenditore.

Tra i suoi diritti, il lavoratore può conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore. Si escludono, però gli elementi retributivi connessi a peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta in precedenza dal lavoratore (come indennità di cassa), che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere.

Come difendersi allora? Se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle indicate, il demansionamento si considera illegittimo; il lavoratore può dunque agire in tribunale, tramite una causa di lavoro, e chiedere il riconoscimento della qualifica corretta (anche in via d'urgenza). Inoltre il lavoratore, qualora il demansionamento presenti una gravità tale da impedire la prosecuzione del



rapporto di lavoro, anche provvisoria, ha facoltà di recedere dal contratto per giusta causa. Accertata la violazione, il **giudice del lavoro** a tutela del lavoratore può disporre:

- la condanna del datore di lavoro alla reintegra del lavoratore nella posizione precedente o in una di tenore equipollente;
- la condanna al risarcimento del danno patrimoniale, attinente alle retribuzioni eventualmente maturate medio tempore (ad esempio nel caso di attribuzione di mansioni inferiori con derivante trattamento economico più basso);
- la condanna al risarcimento del danno non patrimoniale cagionato dal demansionamento subito.



INDICAZIONI FINALI

Arriva una lettera di contestazioni disciplinari ...

Cosa fare:

- rivolgersi immediatamente al proprio sindacato oppure al proprio avvocato;
- predisporre un pro-memoria dei fatti oggetto di contestazione, circostanziato e dettagliato con precisione, al fine di facilitare il compito di chi provvederà a redigere la lettera di controdeduzioni;
- diffidare della propria memoria: occorre mettere per iscritto ogni cosa, infatti, a distanza di tempo ed in circostanze di stress dovute all'emozione è facile dimenticarsi particolari e circostanze utili alla difesa;
- procurarsi (laddove possibile) copie di documenti, testimonianze e tutto ciò che possa risultare utile alla difesa;
- - inviare la lettera di controdeduzioni all'azienda entro i termini stabiliti per raccomandata a.r. (in subordine si può consegnare una "raccomandata a mano"; apponendo questa dicitura sulla lettera e facendosi rilasciare ricevuta della consegna, con data e firma dell'incaricato aziendale, su una fotocopia della stessa lettera di controdeduzioni);
- - conservare copia della lettera di contestazione e copia della lettera di controdeduzioni, insieme con ricevuta della raccomandata e della cartolina di ritorno (o alla copia firmata per ricevuta);

Cosa non fare

- pensare di cavarsela da soli (talvolta su consiglio della stessa azienda ...)
- non contattare il sindacato o chiamarlo quando è troppo tardi o, peggio, quando "la frittata è fatta";
- firmare dichiarazioni o ammissioni di colpa o altri documenti proposti dall'azienda (spesso su "consiglio" dell'azienda o a seguito di minacce più o meno velate);
- rilasciare dichiarazioni spontanee o su pressioni dell'azienda che possono ritorcersi contro o fornire all'azienda nuove informazioni ed altro materiale di contestazione (spesso gli incaricati dell'azienda, con minacce o promesse di benevolenza, cercano di ottenere dagli stessi lavoratori quelle informazioni che non sono stati in grado di raccogliere direttamente o sulle quali non hanno certezze, dopodiché le usano contro lo stesso lavoratore o contro altri colleghi);

Conclusione

- rispettate sempre le norme di legge, le norme contrattuali ed i regolamenti interni;
- osservate gli obblighi di fedeltà e gli altri previsti dal rapporto di lavoro subordinato e dalla vostra mansione;
- ricordate che avete anche dei diritti e che potete farli valere, esercitandoli nei modi e nei tempi previsti;
- non lasciatevi né suggestionare né intimorire dalle promesse o dalle minacce aziendali: la banca fa la sua parte, voi fate la vostra;
- fidatevi di chi stà dalla parte dei lavoratori ed ha esperienza di queste cose: il sindacato c'è per questo;



ALLEGATO A

Spett.le
Commissione di Conciliazione
C/o Direzione Provinciale del Lavoro
Via.....n. Città.....

Spett.le
Banca

Via.....n. Città.....

Oggetto : Tentativo di conciliazione
Ex Dlgs.80/98 e successive modifiche.

Spett. Commissione di Conciliazione,
siamo a formularVi la presente in nome e per conto della/del..... in
servizio presso Codesto Istituto di Credito con la qualifica di.....che
altresi sottoscrive la presente ad ogni effetto legale e contrattuale eleggendo domicilio
presso la Scrivente Organizzazione Provinciale Via.....n. Tel.....

Si richiede la convocazione presso codesta Spett.Commissione al fine di espletare
tentativo di conciliazione, in merito alla controversia in essere tra il Lavoratore medesimo
e l'Istituto di Credito in indirizzo e relativa a:(es.
impugnazione provvedimento disciplinare della sospensione irrogato con lettera del.....
.....n. prot. pervenuto il.....)

Restiamo conseguentemente in attesa della Convocazione da parte della Commissione
stessa, fermi restando peraltro gli effetti di cui all'art.410 bis, secondo comma C.P.C.,
per cui - una volta decorso il termine ivi previsto - la procedura si riterrà espletata ed il
lavoratore sarà libero di adire l'autorità giudiziaria.

Distinti Saluti

Luogo e data firma del lavoratore firma per il Territoriale FIRST CISL



ALLEGATO B

RACCOMANDATA A.R

Spett. Istituto di Credito
Via Città

E p.c. Sindacato Territoriale FIRST CISL
Via Città.

Oggetto: Impugnativa Licenziamento.

Spett.Istituto,

Sono a comunicarVi formalmente a mezzo della presente ad ogni effetto di legge e di contratto la mia volontà di impugnare il licenziamento da Voi comunicatomi con lettera del.....e pervenutami in data....., in quanto illegittimo ed infondato e comunque privo di giusta causa o giustificato motivo.

Lo scrivente ritiene di dover essere a tutt'oggi considerato Vostro dipendente, e si dichiara disponibile alla immediata ripresa dell'attività lavorativa.

Mi riservo naturalmente anche a mezzo del Sindacato Provinciale FIRST CISL che ci legge per conoscenza ogni opportuna azione nelle debite sedi a tutela e salvaguardia del mio buon diritto.

f.to

Il lavoratore

Luogo.....data.....

nome cognome

indirizzo del mittente