



Regolamento disciplinare

Linee guida contenenti la disciplina
delle sanzioni disciplinari e delle
relative procedure di contestazione

Sommario

1. <i>Principi di carattere generale</i>	3
2. <i>Doveri del lavoratore</i>	3
3. <i>Provvedimenti disciplinari</i>	5
4. <i>Sospensione cautelare non disciplinare</i>	8

1. Principi di carattere generale

Il carattere fiduciario del rapporto di lavoro impone al lavoratore l'obbligo di adempiere alle mansioni affidate con la diligenza richiesta dalla natura stessa della prestazione, nell'interesse della società, osservando le disposizioni, le metodologie e i tempi indicati dal datore di lavoro direttamente o per il tramite di personale chiamato a funzioni di coordinamento, nel rispetto dei ruoli assegnati.

Obbliga altresì il lavoratore all'osservanza del dovere di fedeltà nonché a quello di segretezza circa le informazioni di cui viene a conoscenza durante il rapporto di lavoro.

2. Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- a. Eseguire con la massima diligenza il compito affidato, assumendone la personale responsabilità, attenendosi alle direttive fissate della società con ordini di servizio e/o con altre disposizioni;
- b. Uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'Azienda nei rapporti attinenti il servizio;
- c. Comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, dei colleghi e del pubblico con cui viene in contatto durante l'esecuzione dei propri compiti;
- d. Rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per il controllo e la rilevazione della presenza;
- e. Comunicare almeno due ore prima l'inizio del turno di lavoro, la propria improvvisa assenza dal luogo di lavoro, tale da non compromettere la produttività;
- f. Riporre la massima attenzione e cura nell'utilizzo di tutti gli strumenti di lavoro, apparecchi, oggetti, nonché dei locali e delle dotazioni personali di proprietà della società, rispondendo anche in forma risarcitoria dell'eventuale perdita e/o

danneggiamento, fatto salvo la possibilità di rilevare eventuali maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa o dolo;

- g. Segnalare eventuali mal funzionamenti di macchinari, impianti, autovetture e comunque di ogni attrezzo o strumento avuto in dotazione per l'esecuzione della prestazione;
- h. Osservare scrupolosamente tutte le disposizioni di legge in materia di prevenzione infortuni che la società avrà cura di portare a sua conoscenza, attenersi a tutte le altre disposizioni emanate dalla società in materia igiene e di sicurezza sul lavoro.
- i. Obbligo di fedeltà : il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la società, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

- j. Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art.2125 c.c.
- k. Osservare ulteriori altre disposizioni di contenuto analogo rispetto a quelle sopra elencate, qualora impartite dalla società.

3. Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza da parte del lavoratore dei propri obblighi contrattuali, esemplificativamente sopraelencati, nonché delle disposizioni contenute nelle norme che regolano il rapporto di lavoro, darà luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- A. Richiamo verbale;
- B. Ammonizione scritta;
- C. Multa da una a 4 (quattro) ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni;
- E. Licenziamento disciplinare.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avere esaminato le giustificazioni dallo stesso eventualmente rese.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione di addebito dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, entro i quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente, avvalendosi anche dell'assistenza di un rappresentante cui aderisce o conferisce mandato; così come per la presentazione delle giustificazioni, il termine entro il quale il lavoratore può dichiarare l'intenzione di avvalersi dell'assistenza è quello di 5 giorni dal ricevimento della contestazione di addebito.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comminato dalla società entro 20 (venti) giorni successivi alla ricezione delle giustificazioni, termine decorso il quale, le giustificazioni si riterranno accolte.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel caso in cui il lavoratore non presenti le proprie giustificazioni entro i termini sopraindicati, il provvedimento disciplinare verrà adottato entro un termine ragionevole, non perentorio, tale da rispettare i principi generali che regolano i provvedimenti disciplinari.

Non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, a nessun effetto, decorso il termine di due anni dalla loro adozione.

Nel rispetto del principio di gradualità della sanzione in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, si precisa che l'entità della sanzione sarà determinata anche in relazione alla

sussistenza dei sottoelencati elementi:

- ✓ Intenzionalità del comportamento e/o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ✓ Concorso di più lavoratori in accordo tra loro;
- ✓ Comportamento complessivo del lavoratore, nonché precedenti disciplinari in capo allo stesso.

A) RICHIAMO VERBALE – B) AMMONIZIONE SCRITTA – C) MULTA (da una a quattro ore di retribuzione)

Incorre nei provvedimenti del richiamo verbale, ammonizione scritta o multa il lavoratore che:

1. Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose. Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza. A titolo esemplificativo: a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione; b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli; c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello; d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione; e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora; f. si presenti al lavoro in stato di manifesta alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti. g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.
2. Non adempia alle formalità prescritte dalla società per la rilevazione ed il controllo della presenza;
3. Si rifiuti di svolgere una prestazione oltre il normale orario di lavoro laddove tale richiesta sia motivata da esigenze organizzative o produttive aziendali.
4. Ritardi l'inizio del proprio turno di lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senzagiustificato motivo;
5. Compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
6. Tenga un comportamento scorretto e/o poco educato nei confronti dei superiori, deicolleghi e del pubblico;
7. Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
8. Compia, in orario di lavoro ed in luogo di lavoro, per conto proprio o di terzi, attività dipiccola entità non di pertinenza della società stessa;
9. Non indossi i dispositivi di protezione individuale quando ciò comunque non

comportamenti gravi alla persona o ai colleghi.

10. Contravvenga al divieto di fumo, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
11. In altro modo trasgredisca l'osservanza di quanto previsto nel CCNL, nel Codice di Comportamento aziendale, ed in altre particolari disposizioni e/o ordini di servizio impartiti dai superiori;
12. Nell'espletamento della mansione affidatagli non osservi leggi regolamenti e disposizioni in materia di prevenzione di infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro;
13. In altro modo non assolva ai doveri del lavoratore o commetta qualsiasi mancanza che arrechi pregiudizio alla disciplina del servizio.
14. Commetta altri tipi di infrazione di analoga entità.

In linea generale, il provvedimento del richiamo verbale e/o dell'ammonizione scritta verranno adottati nei casi di minor rilievo e/o di prima mancanza; la multa verrà adottata nei casi di recidiva di mancanze di minor rilievo e/o nei casi di mancanze di maggior rilievo. In ogni caso e comunque, la società, nel determinare l'adozione di ogni singolo provvedimento, terrà conto del principio di gradualità delle sanzioni e degli elementi, indicati nel paragrafo precedente, che concorrono a determinare l'entità dell'infrazione.

D) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE (da uno a dieci giorni)

Si incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da uno a dieci giorni, nei casi di:

1. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo: a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità; b. si presenti recidivo in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti; c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia; d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione; e. non si presenti, senza giustificato e comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda; f. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti. Non si presenti al lavoro o interruzione ingiustificata della prestazione lavorativa senza giustificato motivo o non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'assenza stessa, salvo i casi di impedimento giustificato; Rifiuto di testimonianza, falsa testimonianza o reticenza nel corso dei provvedimenti disciplinari; Reiterati comportamenti scorretti o di insubordinazione lieve nei confronti dei superiori, dei

colleghi e del pubblico; Alterchi verbali con colleghi o pubblico; Rifiuto di eseguire gli ordini impartiti dai superiori relativi ad obblighi di servizio; Compimento, in servizio, di comportamenti e atti dai quali derivi un vantaggio per sé e/o un danno per la società, se non altrimenti sanzionabili nei casi di maggiore gravità; Comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona umana o forme di violenza psicologica e morale nei confronti di subordinati e colleghi; Inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato danno per la società; Uso improprio della posizione all'interno della società al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri; Utilizzo improprio di beni di proprietà aziendale; Sottrazione di beni materiali o strumentali di proprietà della società; Rifiuto ingiustificato di sottoporsi alle visite medico-aziendali; Rifiuto ingiustificato di partecipare ad attività di formazione predisposte dalla società; Omessa segnalazione ai propri superiori o colleghi di eventuali situazioni di anomalia e/o di pericolosità riscontrate nello svolgimento del proprio servizio; In genere, per inosservanza di leggi, regolamenti, disposizioni e obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, che arrechino danni a sé, a terzi e alla società.

Mancanze di gravità analoghe.

E) LICENZIAMENTI PER MANCANZE

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo: a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione; b. si assenti, senza giustificazione, per 3 giornate complessive nell'arco degli ultimi 24 mesi, nel giorno precedente o seguente i giorni di riposo o festivi o di ferie; c. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art. 169 del CCNL di riferimento; d. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro; e. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio; f. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro; g. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti; h. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio; i. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio; j. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda; k. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione; l. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione; m. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione; n. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile; o. sia recidivo nel non presentarsi, senza giustificato e

comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda; p. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo: a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale; b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro; c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati; d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio; e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda; f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione; g. nell'ambito di lavoro commetta molestie sessuali, con pericolo di reiterazione; h. commetta grave e comprovato mobbing con pericolo di reiterazione; i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali. Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970. Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo retributivo o normativo, corrispondendo ad una sospensione non retribuita. Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il lavoratore, l'intervenuto periodo di sospensione cautelare non disciplinare corrisponderà ad un periodo di sospensione retribuita. Indipendentemente dalle azioni disciplinari, il lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.