

Codice disciplinare predisposto dall'azienda

Maddaloni, 09/10/2008

L'inosservanza da parte del personale dipendente degli obblighi derivanti dalla legge e dal contratto e, comunque, la commissione delle sottoesposte infrazioni comporta l'adozione di uno dei seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione da ritenersi composta, ai presenti fini, di paga base - o minimo di retribuzione - e indennità di contingenza - o analoghi istituti retributivi;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di quattro giorni di effettivo lavoro;
- 5) licenziamento con preavviso per mancanze;
- 6) licenziamento senza preavviso per mancanze.

(L'infrazione può provocare anche un provvedimento di trasferimento se essa dà luogo a ragioni tecnico-produttive-organizzative che, secondo la legge e il contratto, legittimino tale provvedimento)

La scelta nell'adozione dell'uno o dell'altro provvedimento sarà presa applicando direttamente quanto qui esposto per le infrazioni in questa sede nominativamente considerate. Per le altre infrazioni la scelta seguirà - anche - l'applicazione dei seguenti criteri in concorso tra loro o, specie quando l'uno prevalga sugli altri, l'applicazione di uno dei seguenti criteri in alternativa tra loro:

- intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- posizione di lavoro occupata dal dipendente e grado di fiduciarità delle sue mansioni;
- concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;
- precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio - o del minore termine qui espressamente stabilito - previsto dalla legge.

Ai fini della recidiva si considerano solo le infrazioni debitamente contestate per iscritto - salvo che per a recidiva in infrazioni punite col rimprovero verbale. Se non è diversamente qui previsto - e salvo il caso del rimprovero verbale - si considerano le infrazioni per le quali la relativa lettera di contestazione della prima infrazione è giunta al domicilio del lavoratore entro il biennio solare precedente alla data in cui è stata commessa l'ulteriore infrazione. Tuttavia, nell'ambito di una sanzione della medesima natura, più infrazioni analoghe commesse in un arco temporale non lungo possono essere prese in considerazione per determinare la sanzione medesima in misura più grave.

La presente regolamentazione potrà essere modificata o integrata da future affissioni.

1. Rimprovero verbale

Si adotta nel caso delle infrazioni più lievi.

2. Rimprovero scritto

Si adotta per l'inosservanza delle formalità di rilevazione delle presenze, dell'orario di entrata o di uscita quando ciò non abbia concretato un ritardo o un'assenza ingiustificata, per omessa lettura dell'opuscolo informativo in materia di igiene e sicurezza fornito a tutti i lavoratori, per il mancato uso dei dispositivi di protezione individuale, nonché nei casi di recidiva - sia generica che specifica - delle infrazioni più lievi di cui al precedente punto.

3. Multa

Si adotta per le infrazioni di media gravità degli obblighi di legge e di contratto, tra le quali, a titolo meramente esemplificativo, rientrano:

- la violazione dolosa non reiterata delle norme sulla rilevazione delle presenze o delle entrate e uscite per dissimulare un ritardo non autorizzato;
- i ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- l'abbandono o la cessazione anticipata senza adeguata giustificazione del lavoro affidato;
- l'inosservanza dell'orario di lavoro;
- l'assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.
- l'abbandono ingiustificato del posto fino a due volte nell'anno solare:
- l'omessa immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- il compimento di atti di lieve insubordinazione;
- l'esecuzione con negligenza o con voluta lentezza del lavoro affidatogli;
- la produzione di lieve danno alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture, con dimostrata colpa:
- il compimento fuori dall'azienda e fuori dall'orario di lavoro di atti di pertinenza dell'azienda, quando ciò non integri la violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza;
- il comportamento scorretto con i colleghi e/o con la clientela;
- l'inosservanza delle disposizioni che regolano l'accesso ai locali aziendali del personale ovvero di quelle che limitano l'ingresso agli estranei;
- l'accettazione di compensi di carattere economico a qualsiasi titolo offerti dall'utente, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;

- l'utilizzazione di prodotti «hardware» e/o «software» di proprietà della società per finalità personali - pur non ponendo in essere attività concorrenziali;
- la manomissione, sottrazione o danneggiamento per disattenzione o negligenza (ad esempio provocando la presenza di «virus») del patrimonio informatico aziendale comprensivo di dati e programmi;
- recidiva, generica o specifica, di sanzioni per le quali è previsto il rimprovero scritto;

4. Sospensione

Si adotta per infrazioni che, pur essendo gravi, si ritiene non meritino ancora la sanzione del licenziamento; tra esse rientrano, a titolo meramente esemplificativo:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite
- l'assenza ingiustificata per due o più giorni consecutivi;
- l'esecuzione di lavori di lieve entità in azienda fuori dall'orario di lavoro per conto proprio o di terzi, utilizzando le attrezzature aziendali, sempre che ciò non costituisca violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza;
- ingiurie con uso di turpiloquio tra colleghi o ingiurie ai superiori;
- il presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o l'ubriacarsi durante l'orario di lavoro;
- il dormire o l'addormentarsi durante l'orario di lavoro;
- la produzione di danno non lieve alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture, con dimostrata colpa. Ai presenti fini si considera non lieve il danno che eccede i 51,65 euro di costo all'azienda, il danno che provochi difficoltà o disservizi organizzativi e, danno di immagine di qualsiasi entità all'azienda nei confronti di clienti, concedenti o fornitori o, comunque, nei confronti di persone con le quali l'azienda intrattiene rapporti di affari;
- la violazione di segreti produttivo-aziendali o di segreti industriali senza svolgere né favorire - neppure indirettamente - attività concorrenziali e senza trarne profitto;
- la recidiva - specifica o generica - in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;

- il fumo di sigaretta nei locali dove ciò è espressamente vietato dalla segnaletica di sicurezza o, comunque, dalle norme di sicurezza affisse.

5. Licenziamento con preavviso per mancanze

Si applica per i seguenti gravi inadempimenti degli obblighi di legge e di contratto, tra i quali a titolo meramente esemplificativo, sono ricompresi:

- abbandono del posto di lavoro da parte di persone con mansioni di controllo, sorveglianza, custodia e/o vigilanza;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio od terzi durante l'orario di lavoro e nei locali aziendali, oppure l'esecuzione di lavori di non lieve entità svolti utilizzando in parte o in tutto gli strumenti aziendali, sempre che ciò non integri la violazione dei doveri di fedeltà e non concorrenza;
- il compimento di gravi atti di insubordinazione;
- rissa in azienda ma fuori dai locali di lavorazione intendendosi per tale l'alterco violento con passaggio alle vie di fatto anche tra due soli lavoratori;
- la produzione colposa di grave danno, con dimostrata colpa, alle cose, merci, materiali ricevute in uso o dotazione, la produzione colposa di qualsiasi tipo di danno alle persone, il grave inadempimento dell'obbligo di contribuire alla prosperità dell'azienda, salvo quanto si dirà al successivo alinea e al successivo punto 6;
- l'ingiuria anche senza turpiloquio, nei confronti di clienti o fornitori dell'azienda;
- lezioni private agli alunni della propria scuola in senso stretto;
- percosse nei confronti di alunni ed assistiti;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare danno all'incolumità delle persone o grave danno alle cose o comunque, compia azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- comportamento immorale nell'ambito dell'Istituto;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato;

Si adotta anche nei seguenti casi di recidiva:

- assenza ingiustificata: oltre quattro giorni consecutivi; oppure oltre il terzo giorno nell'anno solare se trattasi di assenze dopo ferie o festività; oppure seconda recidiva nell'anno solare dell'assenza di due o più giorni consecutivi; oppure quinto giorno anche non consecutivo di assenza ingiustificate nell'anno solare;
- ritardi ingiustificati: oltre il quinto ritardo non giustificato nell'anno solare, dopo diffida per iscritto che può essere fatta distintamente o contestualmente alla contestazione del quinto ritardo;
- salvo quanto appena stabilito, seconda recidiva - specifica o generica - in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione,

6. Licenziamento senza preavviso per mancanze

Salva ogni altra azione legale - che non è esclusa neppure nei casi precedenti - si adotta esclusivamente per le seguenti mancanze:

- rissa nei locali in cui si eseguono le lavorazioni intendendosi per tale l'alterco violento con passaggio alle vie di fatto anche tra due soli lavoratori;
- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi dell'istituto;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- produzione volontaria di danno alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture) o al patrimonio aziendale;
- artifici o raggiri preordinati a recare danno patrimoniale o d'immagine all'azienda;
- abbandono ingiustificato del lavoro affidato e/o del posto che provochi grave pericolo di pregiudizio o comunque pregiudizio agli impianti o beni aziendali, ai beni in deposito - da intendersi in senso lato e tecnico - presso l'azienda e/o concreto pregiudizio anche lieve all'incolumità delle persone;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, l'agevolazione di attività concorrenti con quella aziendale;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- l'esecuzione, in presenza di malattia o infortunio di altra attività lavorativa incompatibile con il motivo di assenza denunciato o che comunque ritardi - anche solo con carattere di mediatezza o di eventualità - la guarigione;
- la richiesta a clienti o a terzi di compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- l'arrecare intenzionalmente danno all'azienda;
- la sottrazione, manomissione o distruzione intenzionale di parti ad esempio mediante l'introduzione di «virus» - ancorché limitate - del patrimonio informatico della società;
- il furto di beni o strumenti aziendali;
- al di fuori del caso di cui all'alinea precedente l'asporto di merce dal magazzino viveri, di beni o ricambi per farne un uso personale, familiare o comunque non per motivi di servizio.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale ed il licenziamento per mancanze. Per quest'ultimo è prevista l'immediata sospensione cautelativa dal lavoro fino alla definizione del provvedimento di licenziamento.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà in nessun caso essere inferiore a giorni cinque dalla data di ricezione della contestazione.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.