

Re.Se.T.
Rete Servizi Territoriali
Palermo S.c.p.a.

Codice 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>	4
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. Pertanto, oltre ai doveri previsti dal CCNL di riferimento, il lavoratore, nell'espletamento del proprio servizio, deve uniformarsi al Codice di Comportamento Aziendale, nonché a tutte le altre norme previste ed alle disposizioni impartite dalla società, dai responsabili e dai superiori da cui gerarchicamente dipende, compatibili con le mansioni ed i compiti assegnati e le attività da svolgere.

2. Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- 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;
- Uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'Azienda nei rapporti attinenti il servizio;
- 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;
- Rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per il controllo e la rilevazione della presenza;
- Esporre il tesserino identificativo, in modo da consentire l'immediato riconoscimento, avendo cura di custodirlo in luogo sicuro e denunciarne, immediatamente, in caso di smarrimento, la perdita e/o il furto sia alla società che all'Autorità di Pubblica Sicurezza;
- 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 o del committente, 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;

- Segnalare eventuali mal funzionamenti di macchinari, impianti, autovetture e comunque di ogni attrezzo o strumento avuto in dotazione per l'esecuzione della prestazione;
- 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.
- 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 tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- E. Licenziamento per mancanza.

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 della sigla sindacale 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 sindacale è quello di 5 giorni dal ricevimento della contestazione di addebito.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comminato dalla società entro 15 giorni lavorativi 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 tre ore di retribuzione)

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

1. 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;
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 senza giustificato motivo;
5. Compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

6. Tenga un comportamento scorretto e/o poco educato nei confronti dei superiori, dei colleghi e del pubblico;
7. Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
8. Per disattenzione o negligenza arrechi danno agli strumenti lavorativi, agli oggetti a lui affidati nonché ai locali di proprietà della società o del committente, o non ne segnali il non corretto funzionamento;
9. Venga trovato in stato di ubriachezza e/o di alterazione psichica a lui imputabile ad inizio della prestazione di lavoro o durante l'orario di lavoro;
10. Compia in orario di lavoro ed in luogo di lavoro, per conto proprio o di terzi, attività di piccola entità non di pertinenza della società stessa;
11. Non indossi i dispositivi di protezione individuale quando ciò comunque non comporti rischi gravi alla persona o ai colleghi.
12. Contravvenga al divieto di fumo, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
13. 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;
14. Nell'espletamento della mansione affidatagli non osservi leggi regolamenti e disposizioni in materia di prevenzione di infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro;
15. In altro modo non assolva ai doveri del lavoratore o commetta qualsiasi mancanza che arrechi pregiudizio alla disciplina del servizio.
16. 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 tre giorni)

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

1. Reiterati comportamenti per i quali sono previsti i provvedimenti disciplinari del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta ovvero commissione delle suddette mancanze con particolare e maggiore gravità;
2. Rifiuto di testimonianza, falsa testimonianza o reticenza nel corso dei provvedimenti disciplinari;

3. Reiterati comportamenti scorretti o di insubordinazione lieve nei confronti dei superiori, dei colleghi e del pubblico;
4. Alterchi verbali con colleghi o pubblico;
5. Rifiuto di eseguire gli ordini impartiti dai superiori relativi ad obblighi di servizio;
6. 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;
7. Assenza non giustificata dal lavoro fino a quattro giorni;
8. Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo e/o senza la preventiva autorizzazione;
9. Mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla effettuazione del servizio o abbiano provocato danno alle cose e/o danno non grave alle persone;
10. Comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona umana o forme di violenza psicologica e morale nei confronti di subordinati e colleghi;
11. Inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato danno per la società;
12. Uso improprio della posizione all'interno della società al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
13. Utilizzo improprio di beni di proprietà aziendale e/o del committente;
14. Utilizzo improprio del tesserino di riconoscimento/badge;
15. Sottrazione di beni materiali o strumentali di proprietà della società e/o del committente;
16. Rifiuto ingiustificato di sottoporsi alle visite medico-aziendali;
17. Rifiuto ingiustificato di partecipare ad attività di formazione predisposte dalla società;
18. Omessa segnalazione ai propri superiori o colleghi di eventuali situazioni di anomalia e/o di pericolosità riscontrate nello svolgimento del proprio servizio;
19. 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.
20. Mancanze di gravità analoghe.

E) LICENZIAMENTI PER MANCANZE

1) Licenziamento con preavviso

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano di maggiore rilievo di quelle contemplate nei precedenti paragrafi, ma non così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 2. A titolo indicativo ma non esaustivo, rientrano nelle infrazioni che comportano il licenziamento con preavviso:

- a) Recidiva in qualunque delle mancanze previste nei precedenti gruppi, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione dal servizio e dalla retribuzione,

salvo quanto disposto dal comma 8 del punto 3 – Provvedimenti Disciplinari (Non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, a nessun effetto, decorso il termine di due anni dalla comunicazione di adozione);

- b) Insubordinazione grave nei confronti dei superiori;
- c) Danneggiamento grave con colpa a beni e strumenti della società o del committente;
- d) Rissa sul luogo di lavoro;
- e) Abbandono del posto di lavoro da parte del personale addetto a mansioni di custodia, sorveglianza e controllo, fuori dei casi previsti alla lettera d) del seguente punto 2) Licenziamento senza preavviso;
- f) Assenze ingiustificate per oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno solare nel giorno successivo alle festività, alle ferie o alla malattia;
- g) Condanna con sentenza passata in giudicato per azione commessa successivamente all'assunzione, non in connessione con il rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) Esecuzione di qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio o persistente insufficiente rendimento;
- i) Manifestazioni diffamatorie nei confronti della società;
- j) Mancanze di analoghe gravità.

2) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla società grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

A titolo indicativo ma non esaustivo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Grave insubordinazione ai superiori con offese, minacce o passaggio a vie di fatto e condotta immorale in servizio;
- b) Alterchi con passaggio a vie di fatto e lesioni causate a colleghi o pubblico;
- c) Furto di beni, oggetti o documenti nella società o del committente;
- d) Danneggiamento grave con dolo a beni e strumenti della società o del committente;
- e) Abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza dei locali o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- f) Esecuzione senza autorizzazione di lavori nella società per conto di terzi e/o con l'impiego di materiale aziendale;
- g) Partecipazione a risse nei luoghi di lavoro o provocazione intenzionale delle stesse;

- h) Recidiva di mancanze gravi che, valutate secondo la "diligenza del buon padre di famiglia", possono dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, per i quali siano state comminati ed eseguiti provvedimenti disciplinari di sospensione dal lavoro in precedenza.

4. Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanza di cui al precedente art. 3 punto 2 (licenziamento senza preavviso), la società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Qualora il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.