



Codice disciplinare
(Approvato con delibera commissariale n. 9 del 7.04.2016)
art.60 CCNL FEDERCASA 2006 – 2009 e s.m.i)

1 Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) l'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge al comportamento verso gli utenti;
- f) concordo nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze con un'unica azione o omissione o con più azioni ed omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a) inosservanza delle disposizioni aziendali anche in tema di assenza per malattie nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti di utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità debba espletare attività di custodia e di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge n.300/1970;
- f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa è introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo per multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono, al disservizio

determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati dall'Azienda, agli utenti o terzi;

- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Azienda;
- e) svolgimento dell'attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della Legge 300/1970;
- j) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda agli utenti o terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte l'anno nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura o recidiva nel biennio in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lettera a);
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza di beni di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze aziendali;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria del lavoro per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi lavorativi;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal lavoro e non attinente in via diretta al rapporto stesso, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione per la sua specifica gravità;

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al lavoro stesso;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito tramite la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato p :
 - per i delitti di cui all'art.15, comma 1, lettera a), b),c)d),e) ed f) della Legge n. 55/1990 modificata ed integrata dall'articolo1, comma 1 della Legge 18 gennaio 1992 n.16;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - violazione intenzionale dei doveri non ricomprese nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso i cui sia connesso con procedimento penale. Qualora l'Azienda sia venuta a conoscenza dei fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato a partire dalla data di conoscenza della sentenza.

