

CODICE DISCIPLINARE

(Ai sensi dell'articolo 7 Legge 300/1970 e del C.C.N.L. FICEI 2019/2021 per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale)

Doveri del personale

Il dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

- a. rispettare l'orario di servizio, adempiendo le formalità prescritte dall'Ente per il rilevamento delle presenze;
- b. svolgere con diligenza le mansioni affidategli, le istruzioni impartite dai superiori e rispettare l'ordine gerarchico fissato dall'Ente;
- c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Ente porterà a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Ente;
- d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente. Il dovere di riservatezza prosegue oltre la permanenza del rapporto di lavoro tra le parti;
- e. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- f. non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'Ente;
- g. durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi da qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona;
- h. aver cura dei locali e degli strumenti di lavoro a lui affidati;
- i. non valersi delle strutture e della strumentazione di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
- j. non richiedere né accettare a qualsiasi titolo compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione produttiva;
- k. osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dal presente contratto o con apposito provvedimento dell'Ente.

Al lavoratore è vietato di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, anche non a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle della struttura di appartenenza.

Responsabilità civile e penale dei dipendenti

Ai lavoratori con funzioni di coordinamento, con responsabilità di settore, responsabilità d'ufficio, nei casi in cui le norme, le leggi, i regolamenti attribuiscano loro specifiche responsabilità civili e penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è

riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte nonché l'adeguata copertura assicurativa previste da specifiche norme di legge.

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, sempre nel rispetto del principio di proporzionalità, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto;
 - c. multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - e. licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso o con pagamento della indennità di preavviso;
 - f. licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c. senza preavviso e senza pagamento di alcuna indennità;
2. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito;
3. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari viene fatta per iscritto con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dev'essere tempestiva e dovrà essere comunicata di norma entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto contestato, salvo le ipotesi in cui la particolarità degli accertamenti da effettuarsi al fine di una corretta e piena conoscenza del fatto da contestare sia tale da giustificare tempistiche più lunghe non compatibili con il suddetto temine di 20 giorni. La contestazione deve contenere l'indicazione che il termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa è di 10 giorni. Contestualmente alla contestazione disciplinare l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare fino a conclusione del procedimento disciplinare, in relazione alla particolare natura del fatto contestato;
4. Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Della discussione orale verrà redatto apposito verbale che andrà sottoscritto dal lavoratore e dal datore di lavoro;
5. L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato. Resta salva la facoltà per l'Ente di non rispettare il termine di

20 giorni nei casi di particolare complessità della procedura di accertamento dell'infrazione o nei casi in cui più procedimenti disciplinari avviati in un breve frangente temporale necessitino di una riunione degli stessi al fine di irrogare una sola sanzione disciplinare o in qualsivoglia ulteriore ipotesi in virtù della quale il datore di lavoro ritenga necessario sospendere il succitato termine, previa comunicazione al dipendente;

6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro;
7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

Comportamenti Sanzionabili

Rimprovero verbale

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale a quel lavoratore che commetta mancanze più lievi rispetto a quelle previste per il rimprovero scritto.

Rimprovero scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- non osserva le disposizioni sulle pause;
- usa impropriamente vestiario aziendale;
- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- esegue negligentemente il lavoro, rispetto alle direttive impartite;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che possa comportare lievi pregiudizi per l'Azienda;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- usa impropriamente strumenti d'Azienda, rispetto agli utilizzi consentiti;
- risulta assenti dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per malattia previste dalle norme di legge;
- recidiva entro due anni nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 10 giorni a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro per un giorno, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- abbandona ingiustificatamente il posto di lavoro;
- non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che possano comportare notevole pregiudizio al servizio stesso;
- reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- non osserva il divieto di fumare ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- recidiva entro due anni nelle mancanze sanzionate con la multa.

Licenziamento con preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quel lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso:

- effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di

schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;

- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- si assenta senza giustificazione per due giorni consecutivi, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in relazione ai diritti fondamentali garantiti della Costituzione e/o della Legge n. 300/70, nelle fattispecie più gravi;
- è stato destinatario nell'ultimo triennio di 3 sanzioni disciplinari di natura conservativa pari a multa e/o sospensione dal servizio e della retribuzione;

Licenziamento senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quel lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente CCNL F.I.C.E.I. come ad esempio:

- insubordinazione, nel caso in cui deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori; nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- insubordinazione e/o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, nel caso in cui da tale azione possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- compimento di azioni omissive e/o commissive, di azioni che implichino gli stessi pregiudizi alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- è stato destinatario nell'ultimo triennio di sanzioni disciplinari di natura conservativa pari a multa e/o sospensione dal servizio e dalla retribuzione.