

CODICE DISCIPLINARE E SANZIONI

1. L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore, derivanti dal contratto di lavoro, dalla legge, da norme regolamentari e protocolli adottati a livello aziendale, nonché del c.c.n.l., sarà sanzionato con l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati all'entità dell'inadempimento, contestato ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

2. Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorreranno, saranno sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, previa contestazione dei fatti oggetto di addebito, nelle modalità specificate al comma 3 che segue:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa sino a 4 ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

3. Fatta eccezione per le ipotesi di biasimo verbale, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati, dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti, in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, con diritto del lavoratore a presentare le proprie deduzioni, in forma scritta o di essere ascoltato, personalmente, con assistenza dell'Organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

4. Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni - o richiedere di essere sentito personalmente - entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma 3 che precede.

5. Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti, o comunque decorso inutilmente il termine di 10 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare, proporzionata ai fatti oggetto di contestazione, che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 20 giorni.

6. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, è concesso il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione - per il tramite dell'Ispettorato territoriale del lavoro - di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, da scegliere di comune accordo, o in mancanza da nominarsi a cura della Direzione preposta del predetto Ispettorato. Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

7. Non potrà tenersi conto delle sanzioni comminate, quali precedenti disciplinari, ove siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

8. Fermo restando quanto precede, le parti convengono di individuare, in seguito, esemplificazioni dei comportamenti, aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) Biasimo verbale

Tale provvedimento troverà applicazione ove il dipendente incorra in violazioni di lieve entità.

b) Biasimo scritto

Si applica il provvedimento del biasimo scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

c) Multa

Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e), che seguono:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore ad un giorno entro l'anno di calendario;
- 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;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni di non particolare gravità di obblighi contrattuali, disposizioni di servizio, direttive del datore di lavoro, o protocolli e procedure aziendali.

d) Sospensione

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità, indicate alla lettera e) che segue: inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;

- assenze ingiustificate dal servizio, eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni 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 nelle formalità di timbratura all'atto dell'ingresso o dell'uscita dai luoghi di lavoro, ai fini del controllo delle presenze, fatti salvi i casi di recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, colleghi o terzi;
- assunzione di comportamenti manchevoli di rispetto verso gli ospiti, solleciti;
- accettazione di importi, a qualsivoglia titolo, dagli ospiti e dai loro familiari;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale.

e) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni in un anno di calendario;
- molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o utenti e/o loro accompagnatori, all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a) e b) limitatamente all'[art. 316 del codice penale](#), c) e d) e comma 4-septies della [L. 19 marzo 1990, n. 55](#) e successive modificazioni o integrazioni;
- condanne da cui consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; per i delitti previsti dall'[art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001, n. 97](#);
- sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro;
- abbandono luoghi di lavoro, senza giustificato e comprovato motivo, che possano comportare pregiudizio agli utenti;
- grave negligenza nell'esecuzione delle mansioni assegnate contrattualmente o delle direttive impartite dal datore di lavoro, che possano comportare pregiudizio all'incolumità degli utenti, dei colleghi o di terzi;
- errori od omissioni nella somministrazione della terapia farmacologica, fisica o riabilitativa;

- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, adottate anche a livello aziendale, ove dette inosservanze possano comportare pregiudizio agli utenti, ai colleghi o a terzi;
- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- abuso del diritto ad assenza per malattia, ove il lavoratore, sistematicamente ripetutamente, avuto riguardo ad una valutazione su base annuale, si assenti per periodi di breve durata, in ragione di malattia comunicate all'ultimo momento, agganciate ai giorni di riposo del lavoratore, ai giorni di festività o nei turni di fine settimana e notturni;
- assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;
- danneggiamento volontario dei beni aziendali, concessi in uso al dipendente;
- diverbi di particolare gravità, ingiurie, o risse sul luogo di lavoro;
- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene, appartenente all'azienda, agli utenti, agli ospiti, ai familiari dei pazienti o a colleghi e superiori gerarchici;
- esecuzione di attività professionali o lavorative, per proprio conto o in favore di terzi, se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocumento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione di tale ultimo;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
- azioni in grave contrasto con regolamenti o protocolli adottati a livello aziendale;
- introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato grave danno ai beni aziendali o alla persona, ospite, utente o terzi;
- compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno dell'azienda;
- gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla [L. n. 231/2001](#);

- recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti.

8. Le elencazioni che precedono, seppur esemplificative e non esaustive, sono redatte anche in conformità a quanto disposto dall'art. 18 della L. n. 300/1970, ed alla individuazione dei casi di legittimo licenziamento da parte del datore di lavoro.

9. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del t.f.r.

10. L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano determinare l'applicazione delle medesime sanzioni di cui al comma 2.

11. In ipotesi in cui le mancanze comportino il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente, con effetto immediato, sino a definizione del procedimento disciplinare.