



Salesiani
PER IL SOCIALE
RETE ASSOCIATIVA·APS

CODICE DISCIPLINARE

CODICE DISCIPLINARE

Salesiani per il Sociale – Rete Associativa APS

* * * * *

Premessa

Le risorse umane sono “patrimonio” di Salesiani per il Sociale – Rete Associativa A.P.S., ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e la prospettiva.

La Rete Associativa può assolvere alla sua «mission», solo con il pieno coinvolgimento dei propri dipendenti, ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione.

Fonti delle norme disciplinari

- Art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro)
- Art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà)
- Art. 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari)
- D. Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)
- D. Lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa)
- Art. 7 L. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori)
- C.C.N.L. Agidae Istituti Socio Assistenziali
- Codice etico
- Regolamento del personale.

Comportamenti in servizio (art. 33 c.c.n.l. Agidae ISA)

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla Direzione, osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Ritardi ed assenze (art. 33 c.c.n.l. Agidae ISA)

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 35 del c.c.n.l. Agidae I.S.A. e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Provvedimenti disciplinari (art. 35 c.c.n.l. Agidae ISA)

In conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Rete Associativa:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

La Rete Associativa non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 10 giorni, ove la Rete Associativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, la lavoratrice o il lavoratore alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la 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 difetto di accordo, nominato dal Direttore della Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora la Rete Associativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ispettorato a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale dal Coordinatore di Area.

b) Rimprovero scritto

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, ovvero dopo due anni dalla sua consegna, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

c) Multa

Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;
2. 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;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Rete Associativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà alla Rete Associativa di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

d) Sospensione

Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Rete Associativa, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. 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;

9. rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) Licenziamento

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

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. grave insubordinazione verso i superiori (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rifiuto di adempiere ad un ordine impartito a da un superiore gerarchico o dallo stesso datore di lavoro, venir meno al rispetto dovuto al ruolo e all'autorità dei medesimi, atteggiamenti irrispettosi ed offensivi che siano idonei ad arrecare pregiudizio alla serenità dell'ambiente lavorativo...);
6. minacce o vie di fatto;
7. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
8. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
9. furto nei locali della Rete Associativa di beni a chiunque appartenenti;
10. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
11. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
12. azioni in grave contrasto con i principi della Rete Associativa;
13. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

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 trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5, non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle ipotesi ivi previste (vedi, ad esempio, la grave violazione della normativa sulla privacy, cui consegua la divulgazione non autorizzata di dati sensibili o confidenziali di persone fisiche).

* * * * *

È fatto obbligo a tutto il personale di prendere visione del suddetto codice disciplinare e di rispettarlo.

Roma, 2 gennaio 2025

Salesiani per il Sociale – Rete Associativa APS

Il Presidente - Don Francesco Preite



Salesiani
PER IL SOCIALE
RETE ASSOCIATIVA·APS