

**INDICE**

1	PRINCIPIO DI GRADUALITÀ E PROPORZIONALITÀ.....	2
2	LA RECIDIVA NELLE INFRAZIONI.....	2
3	INFRAZIONI MOLTEPLICI.....	2
4	SANZIONI.....	2
4.1	Generalità.....	2
4.2	Rimprovero verbale, rimprovero scritto e multa.....	2
4.3	Sospensione dal servizio.....	3
4.4	Licenziamento con preavviso.....	3
4.5	Licenziamento senza preavviso.....	4
5	PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	4
6	DISTRIBUZIONE ED APPLICAZIONE.....	5

1

2

3

4

Rev	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
0	26/01/16	Emissione	RSAD	RSAD	DG

5

**PRINCIPIO DI GRADUALITÀ E PROPORZIONALITÀ**

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) 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) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

6

**LA RECIDIVA NELLE INFRAZIONI**

La recidiva nelle infrazioni previste ai paragrafi 4.2 e 4.3, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi paragrafi.

7

**INFRAZIONI MOLTEPLICI**

Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od 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.

8

**SANZIONI**

8.1

**Generalità**

Le mancanze dei dipendenti possono essere punite a seconda della loro gravità come segue:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione
5. licenziamento con preavviso e con indennità;
6. licenziamento senza preavviso e con indennità.

8.2

**Rimprovero verbale, rimprovero scritto e multa**

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente paragrafo, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai paragrafi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'azienda, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'azienda o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
- g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nei punti precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'azienda, per gli utenti o per terzi;
- h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

### 8.3

#### **Sospensione dal servizio**

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al paragrafo 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal paragrafo 4.2, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al paragrafo 4.2;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'azienda;
- e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;
- h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'azienda, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero;
- i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nei punti precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda, agli utenti o a terzi.

### 8.4

#### **Licenziamento con preavviso**

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso e con indennità si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'azienda e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:

- a) recidiva plurima, per almeno tre volte nel corso di due anni, nelle mancanze previste dal paragrafo 4.3, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo paragrafo, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di venti giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno quattro sospensioni per trentacinque giorni complessivamente, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 4.5 lett. a);

- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ad esso affidati;
- c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
- e) persistente insufficiente rendimento fatto salvo atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;
- f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

## 8.5

### **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso e con indennità si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna per reati infamanti

## 9

### **PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del dipendente per un periodo di tempo non superiore a dieci giorni. Durante tale periodo al dipendente verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al paragrafo 4.1 numero 4) e seguenti.

Le mancanze comportanti provvedimenti superiori al rimprovero verbale dovranno essere tempestivamente contestate per iscritto al dipendente con indicazione dei motivi e degli addebiti; nonché con la indicazione della sanzione applicabile per la mancanza contestata.

Il dipendente potrà, entro il termine di cinque giorni dal ricevimento della contestazione scritta, dieci giorni nelle gestioni ove non sia costituita la rappresentanza aziendale dell'organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con l'azienda, facendosi assistere da un rappresentante della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato.

L'azienda completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro trenta giorni, salvo casi eccezionali, comunicherà al dipendente la punizione irrogata.

Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale è iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrario, 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. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invio rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10

#### **DISTRIBUZIONE ED APPLICAZIONE**

Al codice disciplinare di cui al presente documento deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'approvazione.