

CODICE DISCIPLINARE

ART. 1) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 34 del CCNL 01.10.1991:

“rispettare l’orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall’Azienda per il controllo della presenza”.

a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA O FIRMA DI PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto dell’orario di lavoro verrà detratto dalla retribuzione, in caso di entrata in servizio oltre l’orario previsto, l’importo pari al ritardo fatti salvi eventuali possibili recuperi ammessi dall’Azienda. Nel caso di omissione della marcatura/firma dell’orario di lavoro verrà inflitta *1 (una) ora di multa*.

La recidività nei comportamenti di cui sopra comporterà l’applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi come appresso indicati.

1. RITARDI CONTENUTI ENTRO LA MEZZ’ORA

- 1.1 sino a cinque ritardi mensili, recupero degli importi pari ai ritardi;
- 1.2 in caso di superamento di n. 5 ritardi mensili, *1 (una) ora di multa* per ritardo effettuato oltre al recupero degli importi pari ai ritardi ;
- 1.3 in caso di recidività per almeno tre mesi nell’ambito di un anno, *4 (quattro) ore di multa* oltre al recupero degli importi pari ai ritardi.

2. RITARDI OLTRE LA MEZZ’ORA SINO AD UN’ORA

- 2.1. sino a n. 2 ritardi mensili, *4 (quattro) ore di multa* oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.2. oltre i n. 2 ritardi mensili e sino a n. 5 ritardi mensili, *1 (uno) giorno di sospensione* oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.3. oltre i n. 5 ritardi mensili e sino a n.10 ritardi mensili, con recidività per tre mesi in un anno, *3 (tre) giorni di sospensione* oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.4. oltre i n. 10 ritardi mensili, con recidività per tre mesi in un anno, *10 (dieci) giorni di sospensione* oltre il recupero degli importi pari ai ritardi.

3. RITARDI INGIUSTIFICATI SUPERIORI ALL'ORA E SINO AD UN GIORNO DI ASSENZA

- 3.1 sino a n. 1 ritardo mensile, 4 (*quattro*) ore di multa oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 3.2 oltre a n. 1 ritardo mensile e sino a n. 3 ritardi mensili con recidività per tre mesi in un anno 5 (*cinque*) giorni di sospensione oltre il recupero degli importi pari al ritardo;
- 3.3 oltre 3 ritardi mensili con recidività per tre mesi in un anno, 10 (*dieci*) giorni di sospensione oltre il recupero degli importi pari ai ritardi.

4 ASSENZE INGIUSTIFICATE

Per assenza ingiustificata si intende l'assenza dal lavoro priva di giustificazione o la cui giustificazione non sia stata tempestivamente comunicata, se del caso, certificata all'Azienda entro i termini previsti dal CCNL e dalla legge.

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore/giorni di assenza non giustificata, verrà irrogata la seguente sanzione:

- 4.1 3 (*tre*) giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- 4.2 5 (*cinque*) giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per assenze non giustificate di due o più giorni (fino ad un massimo di 5 giorni), consecutivi o non consecutivi;
- 4.3 licenziamento per assenze non giustificate di durata superiore a 5 giorni, consecutivi o non consecutivi.

Nel caso di recidiva verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la seguente sanzione:

- 4.4 8 (*otto*) giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione se precedentemente sono stati irrogati 3 (*tre*) giorni di sospensione;
- 4.5 10 (*dieci*) giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione se precedentemente sono stati irrogati 5 (*cinque*) giorni di sospensione;

4.6 *licenziamento* se precedentemente il dipendente è già stato sanzionato con misure conservative per almeno 2 volte.

b) ASSENZA A FINE ORARIO

Nel caso in cui un lavoratore risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro avrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura o la firma dell'orario di uscita a fine servizio.

c) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dalla Direzione per la marcatura e/o la firma dell'orario di lavoro verranno irrogate, a seconda della gravità del caso, le sanzioni del *rimprovero verbale* o *scritto* o della *multa fino a 4 (quattro) ore*.

L'uso del badge provvisorio per più di 6 (sei) volte nell'arco dell'anno comporterà la sanzione di *2 (due) ore di multa*.

d) MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE

Nel caso di manomissioni o alterazioni del foglio presenza e/o della cartolina presenza ovvero del badge magnetico, nonché di firma e/o marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di *5 (cinque) giorni di sospensione*

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

7 (sette) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 7 (sette) giorni di sospensione.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda o il badge risulti intestato o che doveva come titolare apporre la firma in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

ART. 2 “Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell’art. 34 del CCNL 31.10.95”.

“dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l’ordine gerarchico fissato dall’Azienda”.

a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all’ordine di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della *sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni*, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) MANCATA PRESTAZIONE

Ove il lavoratore full time/part time non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali:

soste prolungate in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, etc., verrà applicata, secondo la gravità, la sanzione da 1 a 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Sarà considerato aggravante il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro/reparto/ufficio (abbandono posto di lavoro), con conseguente inasprimento della sanzione fino al licenziamento.

c) INSUBORDINAZIONE

Ove il mancato rispetto dell’ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della *sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni*, ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il licenziamento senza preavviso e con

indennità di cui alla lettera f) dell'art. 36 del CCNL 01.10.1991, fermo restando quanto previsto dal punto 13 lettera b).

ART. 3) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lett. c) dell'art. 34 del CCNL 01.10.91:

“osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni a riguardo emanate dall'Azienda stessa.”

a) OMISSIONE CAUTELE

Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e nel caso di mancato rispetto delle regole sulla prevenzione infortuni, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del *rimprovero verbale, scritto* o della *multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore*

b) RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di *4 (quattro) ore di multa*.

Nel caso in cui il ritardo dell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo.

c) RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di sollecito scritto da parte della Direzione Aziendale, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL, verrà licenziato.

ART. 4) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 34 del CCNL 01.10.91:

“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell’Azienda, non trarre profitto con danno dell’Azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni né svolgere attività contraria agli interessi dell’Azienda medesima come qualsiasi altra attività retribuita”

L’Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all’art. 36 lettera f) del CCNL 01.10.91.

ART. 5) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 1 LETTERA E) DELL’ART. 34 DEL CCNL 01.10.91:

“astenersi dallo svolgere, durante l’orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall’Azienda”

L’Azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso con indennità di cui all’art. 36 lettera f) del CCNL 01.10.91.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui al punto 2 lettera b), si applicheranno le relative sanzioni.

ART. 6) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 1 LETTERA F) DELL’ART. 34 DEL CCNL 01.10.91:

“aver cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati”.

L’Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del *rimprovero verbale o scritto*, della *multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore* ovvero la *sospensione fino a 5 (cinque) giorni*.

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

ART. 7) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 1 LETTERA G) DELL'ART. 34 DEL CCNL 01.10.91:

“tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda”.

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni del *rimprovero verbale* fino ad *1 (uno) giorno di sospensione*.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona dipendente dell'Azienda o utente.

Nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 36 del CCNL 01.10.91.

a) RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da *4 (quattro) ore di multa a 5 (cinque) giorni di sospensione*, a seconda della rilevanza e gravità.

In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto dall'art. 36 punto 4 del vigente CCNL 01.10.91 (licenziamento in tronco).

ART. 8) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 1 LETTERA H) DELL'ART. 34 DEL CCNL 01.10.91:

“osservare e far osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio dalla Direzione, con le modalità previste dal CCNL”

Qualora il comportamento commissivo od omissivo del lavoratore non rientri specificamente in alcuno degli illeciti disciplinari individuati negli articoli del presente codice, e detto comportamento comporti l'inosservanza di ordini o disposizioni di carattere organizzativo e tecnico, sia di carattere particolare che generale, impartite sia a voce che per iscritto dai dirigenti e preposti, ovvero la violazione dei doveri comunque inerenti i suoi compiti e mansioni, verrà irrogata, secondo la gravità, la sanzione dalla *multa al licenziamento*

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla *multa di 4 (quattro) ore fino ad 1 (uno) giorno di sospensione.*

ART. 9) MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI PER I LAVORATORI ASSENTI PER MALATTIA.

a) MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso nei termini previsti dal CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del *rimprovero scritto.*

b) ASSENZA A VISITA FISCALE

Ove da referto medico-fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrogherà la sanzione del *rimprovero scritto.*

In caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di: *4 (quattro) ore di multa*, se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto;

1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa);

3 (tre) giorni di sospensione se precedentemente era stato irrogato 1 (uno) giorno di sospensione;

5 (cinque) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 3 (tre) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione.

c) **ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto b) "Assenza Visita Fiscale".

d) **ASSENZA VISITA IDONEITA' ALLA MANSIONE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi anche se successivi accertamenti sanitari, verranno applicate le sanzioni di cui al precedente punto b) "Assenza Visita Fiscale".

ART. 10) INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA.

In caso di infrazioni del codice della strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato.

Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e, pertanto, non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza immediata del regolare svolgimento del servizio.

Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previsti dal presente codice.

ART. 11) USO MENSA E BAR AZIENDALI.

Nel caso in cui un lavoratore usi la mensa o il bar aziendale senza attenersi alle disposizioni dettate dalla Direzione in materia, verrà irrogata la sanzione di 1 (una) ora di multa.

ART. 12) RECIDIVA.

Per recidiva si intende l'iterazione di un rapporto per i medesimi motivi per i quali era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti. In tale caso verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata, e precisamente:

multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il Rimprovero Scritto;

sospensione da 1 (uno) a dieci 10 (dieci) giorni negli altri casi.

ART. 13) MANCANZE PLURIME.

- a) Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice, sarà irrogata la sanzione prevista per la mancanza di maggiore entità.
- b) Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale daranno origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

ART. 14) RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda, verrà irrogata la sanzione:

da 4 (quattro) ore di multa a 1 (uno) giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

ART. 15) LICENZIAMENTO.

- a) Il licenziamento con preavviso e con indennità sarà applicato nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di venti giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano sospensioni per trenta giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 34 del CCNL 01.10.91.
- b) Il licenziamento senza preavviso e con indennità si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel CCNL 01.10.1991, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, rapina ed ogni altro reato per il quale è prevista una pena detentiva minima di tre anni.
- c) Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria e sempre che ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco.

ART. 16) VIOLAZIONE DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146.

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990 n. 146, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali, incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla *multa* alla *sospensione*. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione della assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge n. 146/90 o dai codici vigenti.

Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata una sanzione di *2 (due) ore di multa* per la prima volta; *4 (quattro) ore di multa* per la seconda volta; per ogni evento successivo verrà comminato *1 (uno) giorno di sospensione*,

b) non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio.

Al lavoratore verrà comunicata la sanzione di *4 (quattro) ore di multa* per la prima volta, *1 (uno) giorno di sospensione* per la seconda volta; *2 (due) giorni di sospensione* per ogni volta successiva.

Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge 146/90.

ART. 17) RESPONSABILITÀ GIURIDICA.

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

ART. 18) DIVIETO DI FUMARE.

E' fatto divieto di fumare negli androni, ingressi, portineria, locali (mense, bar, magazzini, spogliatoi, etc.), gabinetti e ascensori ed in tutti gli uffici nei quali acceda il pubblico e/o nei quali ci siano lavoratori non fumatori.

Nei mezzi aziendali, nei quali è comunque vietato fumare se in presenza di lavoratori non fumatori, i lavoratori fumatori devono provvedere personalmente all'eliminazione dei residui derivanti dal fumo. La stessa procedura deve essere eseguita negli uffici da parte dei lavoratori fumatori.

Eventuali danni a beni aziendali derivanti dal fumo e/o dai suoi residui saranno interamente addebitati ai diretti responsabili.

Nei confronti dei dipendenti, che si renderanno responsabili delle violazioni predette, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

In caso di recidiva, per i rapporti successivi al primo, verrà irrogata la sanzione di:

2 (due) ore di multa se precedentemente è stato irrogato il rimprovero scritto;

4 (quattro) ore di multa se precedentemente sono state irrogate 2 (ore) di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente sono state irrogate 4 (quattro) ore di multa.

Gli importi relativi alle sanzioni applicate saranno devolute a fine anno alle associazioni deputate alla ricerca contro il cancro.

ART. 19) MOLESTIE SESSUALI

“a) per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità della persona, inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale, non verbale o scritto.

b) La molestia sessuale nei confronti di altro/a dipendente verrà punita con la sanzione dalla multa alla sospensione fino a 5 giorni, secondo la gravità del fatto.

c) Costituisce circostanza aggravante il fatto che il suddetto comportamento venga utilizzato in maniera esplicita o implicita per alterare o motivare decisioni inerenti alle attività lavorative. In tali casi si applicherà la sanzione della sospensione da 1 a 10 giorni o – nel caso di estrema gravità – del licenziamento.

In applicazione di quanto previsto dall’art. 6 del “Codice per la tutela della persona sul lavoro” ‘ Procedure per la soluzione in via formale’, la procedura prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell’interessato/a al proprio Dirigente, ovvero al Direttore Generale, ovvero all’Amministratore Delegato, ovvero al Direttore Centrale Personale e Organizzazione.

Il Direttore Centrale Personale e Organizzazione ha l’obbligo di avviare immediatamente il procedimento disciplinare; nello svolgimento delle indagini si avvale della consulenza tecnica del Consigliere di Fiducia, dal quale la persona che ha denunciato la molestia o la discriminazione sessuale può chiedere di essere assistita nel corso degli accertamenti.”