

CODICE DISCIPLINARE

ART. 58-59-60-61-62 – ESTRATTO CCNL FEDERCASA

ART. 58

PATROCINIO LEGALE

1. L'Azienda, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripete dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

ART. 59

DISCIPLINA

1. Il lavoratore deve ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed attenersi ai regolamenti ed alle disposizioni aziendali; non deve inoltre valersi della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in concorrenza od in contrasto con quelle dell'Azienda e ricevere a tale effetto compensi o regali sotto qualsiasi forma.

2. Le mancanze comportanti provvedimenti superiori al rimprovero verbale debbono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore con indicazione dei motivi e degli addebiti.

3. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle Parti.

4. La Direzione (direttore o altro dirigente da questo delegato), completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la punizione irrogata, la quale diviene efficace e produttiva di effetti alla scadenza dei termini previsti dal comma successivo.

5. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo componente 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.

6. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

8. Il presente articolo e il codice disciplinare aziendale debbono essere affissi permanentemente in luoghi dell'Azienda accessibili a tutti i dipendenti.

ART. 60

CODICE DISCIPLINARE

1. 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) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità, tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze 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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a) inosservanza delle disposizioni aziendali anche in tema di assenza per malattie, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa è in troncato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o

dell'abbandono, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati dall'Azienda, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Azienda;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiurioso, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressioni della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;

j) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lettera 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 essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze aziendali;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal lavoro per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi lavorativi;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal lavoro e non attinente in via diretta al rapporto stesso, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al lavoro stesso;

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

- per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 55/1990,

modificata ed integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n.16;

- per gravi delitti commessi in servizio;

- condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale. Qualora l'Azienda sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato a partire dalla data di conoscenza della sentenza.

ART. 61

LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per i reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, dove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 59 del Contratto, corrisponde al lavoratore interessato per la durata dell'interruzione del servizio, una quota della retribuzione globale pari al 50%.

2. Quanto sopra, fermo restando la facoltà dell'Azienda di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni in conseguenza del passaggio in giudicato della sentenza che è pronunciata nei confronti del lavoratore.

3. Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui riacquista la libertà personale.

4. In ogni altro caso di interruzione del rapporto dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro, conserva il posto al lavoratore non in prova per un periodo di 12 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi.

5. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro prevista dal comma 4 del presente articolo, l'Azienda, su specifica richiesta del lavoratore, può esaminare la possibilità di concedere, in via eccezionale, un sussidio straordinario a beneficio dei familiari che risultino a carico del dipendente agli effetti della normativa sugli assegni per il nucleo familiare.

6. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la decorrenza del periodo di cui al comma 4 del presente articolo, l'Azienda si impegna ad assumere ex novo per chiamata diretta il lavoratore che ne faccia richiesta, nei cui confronti sia stata emessa sentenza irrevocabile di proscioglimento. Le condizioni di assunzione terranno conto della posizione di inquadramento e retributiva acquisita dall'interessato prima della risoluzione del rapporto.

ART. 62

CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 48 e 60 del presente Contratto ha luogo:

- a) previo preavviso, dal primo giorno del mese successivo al compimento del 60° anno di età per le donne, del 65° anno di età per gli uomini e, comunque, dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 40° anno di servizio utile a pensione. Tali limiti di età e di servizio sopra indicati possono essere superati ove previsto da specifiche disposizioni di legge, su domanda dell'interessato da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;

- d) per invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte dell'INPDAP gestione ex CPDEL;
 - e) per esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
 - f) per esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi 604/1966, 300/1970 e 108/1990;
 - g) negli altri casi previsti dal presente Contratto.
2. L'Azienda comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
 3. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso.