

CASA S.p.A.

C O D I C E D I S C I P L I N A R E

CODICE DISCIPLINARE di CASA S.P.A.

INDICE

CAPO I COMPORAMENTO	pag. 3
Art. 1) Principi generali	
Art. 2) Impegno	
Art. 3) Subordinazione	
Art. 4) Mansioni e responsabilità	
CAPO II SISTEMA SANZIONATORIO	pag. 4
Art. 5) Ambito di applicazione	
Art. 6) Graduazione delle sanzioni	
Art. 7) Altri comportamenti	
Art. 8) Concorso oggettivo e continuazione	
Art. 9) Recidiva	
Art. 10) Sanzione concordata	
Art. 11) Recupero somme	
Art. 12) Procedimenti penali	
CAPO III MANCANZE SANZIONATE	pag. 7
Art. 13) Mancanze con sanzione	
Art. 14) Mancanze con sanzione della sospensione dal servizio e dallo stipendio	
Art. 15) Mancanze con sanzione del licenziamento con preavviso	
Art. 16) Mancanze con sanzione del licenziamento senza preavviso	
CAPO IV PROCEDURA	pag. 12
Art. 17) Rimprovero verbale.	
Art. 18) Contestazione	
Art. 19) Istruttoria	
Art. 20) Applicazione della sanzione	
Art. 21) Ricorso	
Art. 22) Termine di efficacia della sanzione	

CAPO I COMPORAMENTO

Art. 1) Principi generali

La prestazione lavorativa deve essere improntata ai principi della buona fede, lealtà, fedeltà, trasparenza, collaborazione, correttezza e probità e deve perseguire l'economicità e l'efficienza del servizio, nonché il pieno rispetto dei diritti e della dignità degli utenti, e dei lavoratori.

La prestazione lavorativa è altresì svolta nel rispetto di tutti i principi di cui al Codice Etico adottato dalla Società e si attua in conformità al modello organizzativo e di controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono altresì principi generali di comportamento – vincolanti, per quanto di competenza, anche per i singoli lavoratori – quelli della Responsabilità Sociale adottati dalla Società e rispondenti agli standard SA 8000.

Nella determinazione del sistema sanzionatorio vigente è garantito il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori; conseguentemente qualsiasi disposizione del presente Codice, quale che sia la terminologia usata non potrà essere interpretata nel senso di contrastare con disposizioni di legge e/o clausole contrattuali poste a tutela del lavoratore.

Art. 2) Impegno

Il lavoratore opererà con il massimo impegno nelle mansioni affidategli, per tutto il tempo dell'orario lavorativo e quindi fatta eccezione solo per le pause previste e gli eventuali permessi usufruiti.

L'impegno del lavoratore si intende pieno e tale da porre nel servizio tutte le energie, capacità e conoscenze di cui il medesimo dispone, sia acquisite sul lavoro, sia facenti parte del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze; si estende altresì all'espressione di capacità e volontà di acquisizione di nuove conoscenze, alla padronanza di nuovi strumenti di lavoro ed alla creatività nella proposizione di nuove soluzioni nell'ambito del proprio lavoro e/o nella risoluzione di problemi derivanti da emergenze, anche meramente operative e che richiedano disponibilità a prestazioni materiali e manuali.

La guida di veicoli, per i lavoratori abilitati in possesso della corrispondente patente di guida e che abbiano condotto mezzi analoghi, è un obbligo, fatte ovviamente salve le necessarie coperture assicurative e l'adeguatezza dei mezzi condotti.

Non sarà ritenuta giustificativa del mancato impegno la sussistenza di ragioni di rimostranza, insoddisfazione o protesta, singole o collettive, fermi restando, ovviamente i diritti e le tutele riconosciute ai lavoratori.

Art. 3) Subordinazione

Il lavoratore opererà nel rispetto - oltre che della legge - dei regolamenti e delle disposizioni aziendali, nonché di quelle impartite dai superiori. Il lavoratore ha diritto ad avere disposizioni chiare e complete ed a richiedere i chiarimenti necessari.

Nel caso in cui una disposizione sia ritenuta palesemente illegittima e/o dannosa al lavoratore, alla Società o a terzi, il lavoratore ha diritto ad un ordine scritto, che dovrà eseguire, salvo che non abbia validi motivi per ritenerlo penalmente illecito o passibile di sanzione amministrativa a carico del lavoratore stesso.

In adesione ai principi di trasparenza di cui alla L. 190/2012 è precisato che anche l'assenza di motivazione in atti decisionali e/o la palese contraddittorietà della stessa, anche con riferimento alla documentazione istruttoria, abilitano il lavoratore alla richiesta di integrazioni ed esplicitazioni in merito.

L'abuso immotivato da parte del lavoratore delle facoltà sopra indicate potrà integrare gli estremi dell'insubordinazione, ove risulti finalizzato al mancato adempimento agli obblighi connessi alla prestazione lavorativa.

Art. 4) Mansioni e responsabilità

Ogni lavoratore è, nell'ambito delle proprie mansioni, responsabile del lavoro svolto e non può esimersi da tale responsabilità adducendo carenze di indicazioni superiori, salvo che non le abbia tempestivamente richieste.

Sempre nell'ambito delle competenze e mansioni di ognuno, il lavoratore dovrà segnalare tempestivamente le problematiche via via insorte e dal medesimo non risolvibili, che possano compromettere il buon andamento del lavoro, fornendo anche eventuali proposte di soluzione.

L'attribuzione di mansioni contrattualmente previste comprende sempre anche l'attribuzione implicita delle attività connesse e funzionali, ivi compresa la ricerca di dati mancanti, la richiesta di notizie, eventuali verifiche di calcoli, dati e riferimenti.

La collegialità del lavoro comporta altresì l'impegno dei singoli lavoratori a sopperire alle eventuali momentanee assenze di colleghi, su disposizione dei superiori o anche, ove circostanze emergenziali dovessero richiederlo, di propria iniziativa.

L'affidamento di mansioni superiori a quelle del livello di appartenenza non esime dall'obbligo di eseguirle, salvo quanto previsto dal CCNL e dalla legislazione vigenti.

Fermo restando che la presenza nell'ambito di qualsiasi mansione anche di attività di tipo materiale è da considerarsi del tutto normale, è precisato che l'affidamento di mansioni inferiori a quelle proprie del livello di appartenenza non esime dall'obbligo di adempimento, salvo il caso in cui queste, per la loro sistematicità o per altre circostanze obiettive, risultassero lesive della dignità e del ruolo del lavoratore e fossero pertanto formalmente contestate.

CAPO II SISTEMA SANZIONATORIO

Art. 5) Ambito di applicazione

Le disposizioni del presente Codice disciplinare si applicano a tutto il personale di CASA S.p.A., a tempo indeterminato o determinato, in servizio effettivo ed anche assente per malattia, aspettativa, congedo o altro, ove in tale situazione le mancanze possano di fatto essere commesse.

Il Codice disciplinare si applica anche al personale dirigente, per quanto non eventualmente contrastante con la specifica regolamentazione contrattuale di tale personale.

I principi sanzionatori di cui al presente Codice disciplinare sono applicabili anche a tutti i soggetti legati da rapporti di collaborazione continuativa che prevedano poteri di direzione e coordinamento da parte di CASA S.p.A.. In tal caso le sanzioni applicabili saranno quelle compatibili con lo specifico rapporto esistente.

Art. 6) Graduazione delle sanzioni

Le sanzioni di cui al presente Codice disciplinare saranno graduate (sia nel tipo che nell'entità) in modo da assicurare la proporzionalità delle medesime.

Saranno in particolare valutati, fatto salvo quanto eventualmente previsto nell'indicazione delle singole fattispecie sanzionate:

6a) l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

6b) la rilevanza degli obblighi violati;

6c) le responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

6d) il grado di danno (anche di immagine) o di pericolo causato alla Società, agli utenti o a terzi ovvero il disservizio determinatosi;

6e) la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, alle motivazioni e finalità del comportamento, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

6f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

6g) l'aggravante costituita dal fatto che il dipendente abbia agito in dispregio di procedure stabilite ai sensi di normative nelle quali la Società riconosce valori più strettamente correlati alla propria missione sociale, quali il D. Lgs. 196/03, D. Lgs. 626/94, D. Lgs. 494/96, D. Lgs. 198/06.

6h) l'aggravante costituita dal fatto di aver agito fraudolentemente per eludere procedure e controlli finalizzati alla prevenzione del rischio di reati previsti dal modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012.

Per quanto non specificamente indicato al comma precedente, nella valutazione del fatto e del comportamento del lavoratore si applicano, in quanto principi generali, quelli previsti dal codice penale.

Art. 7) Altri comportamenti

Tutte le mancanze indicate al successivo Capo III, quale che ne sia l'esatta formulazione nel presente Codice disciplinare, sono sanzionate in quanto poste in essere con dolo ovvero con specifico e qualificato grado di colpevolezza, restando quindi esclusi dall'ambito sanzionatorio di cui al presente Codice disciplinare gli errori od omissioni, le ordinarie carenze professionali, le occasionali disattenzioni e quant'altro analogo.

E' altresì precisato che per "rimprovero verbale" ed anche per "rimprovero scritto" ai sensi del presente Codice disciplinare si intendono rimproveri qualificati e specificamente indirizzati come rilievi negativi rispetto a regole di comportamento; altri rilievi, contestazioni, solleciti, richiami e rimproveri verbali o scritti, nell'ambito delle ordinarie situazioni di lavoro non hanno valenza ai fini di cui al presente Codice disciplinare e potranno influire solo sulla valutazione di rendimento e risultato del lavoratore. Conseguentemente le valutazioni di rendimento, anche ove si sostanzino in rilievi puntuali di manchevolezze od omissioni e quale che sia la terminologia utilizzata, non dovranno mai intendersi quali addebiti di carattere disciplinare.

Art. 8) Concorso oggettivo e continuazione

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'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.

Art. 9) Recidiva

La recidiva nelle mancanze previste agli articoli 13) e 14), già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità, tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

Art. 10) Sanzione concordata

Il procedimento disciplinare potrà essere concluso in forma concordata, ove su tale soluzione si incontri la comune volontà delle parti, nel rispetto comunque dei principi di valutazione del comportamento e di graduazione della sanzione di cui al presente Codice disciplinare.

Si applicano alle sanzioni irrogate in modo concordato tutte le disposizioni previste dal presente Codice disciplinare, in merito agli effetti, alla durata dell'efficacia delle sanzioni e quant'altro.

Art. 11) Recupero somme

Nel caso in cui la mancanza commessa abbia comportato per il dipendente un profitto economico, con danno della Società, di utenti o soci o clienti in genere, anche in assenza di fatti penalmente rilevanti, sarà provveduto al recupero dell'importo indebitamente percepito, con restituzione al danneggiato, se diverso dalla Società.

Art. 12) Procedimenti penali

Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale.

Qualora la Società sia venuta a conoscenza di 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 medesima.

Ferma restando l'eventuale connessione con procedimenti disciplinari, ai lavoratori sottoposti a procedimento penale si applicano le disposizioni di cui al CCNL.

CAPO III MANCANZE SANZIONATE

Art. 13) Mancanze con sanzione del rimprovero

Fermo restando quanto stabilito all'art. 7) del presente Codice disciplinare con le graduazioni derivanti dai criteri di cui all'art. 2) le mancanze sotto indicate sono sanzionate con il provvedimento disciplinare del **rimprovero scritto**;

La sanzione di cui sopra si applica per:

a) inosservanza delle disposizioni aziendali anche in tema di assenza per malattie e di orario di lavoro, con le seguenti precisazioni indicative:

a1) mancata timbratura per uscita o interruzione del servizio, o anche eccesso immotivato di timbrature manuali;

a2) mancata presenza, non giustificata, sul posto di lavoro, protratta oltre lo stretto necessario;

a3) permanenza in luogo di ristoro interno, in giardino o comunque nei locali della Società non deputati al servizio, oltre il tempo strettamente necessario;

a4) utilizzo del telefono, del fax, del collegamento internet, dei veicoli e dell'ulteriore dotazione aziendale per motivi non di lavoro, al di fuori dei casi di necessità ;

a5) interruzione del lavoro per comunicazioni telefoniche con proprio cellulare, oltre quanto sia necessario;

a6) disturbo al lavoro di colleghi;

a7) notevole ed ingiustificato inadempimento agli obblighi del lavoratore in malattia e/o terapia;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi, con le seguenti precisazioni indicative:

b1) violazione dei principi di trasparenza interna, verso l' Amministrazione e verso i colleghi;

b2) violazione dell'obbligo di astensione o, se del caso, di comunicazione di situazioni di potenziale conflitto di interessi;

b3) consapevole violazione dei canoni di comportamento trasparente e legale previsti dalla Società o mancato adeguamento a richiami all'adozione di comportamenti conformi ai suddetti canoni, fatte salve le più gravi conseguenze in caso di commissione di reati;

b4) comportamenti che denotino ostruzionismo, o comunque mancanza di spirito di collaborazione, nei confronti dei colleghi;

b5) mancata comunicazione di notizie o fornitura di dati in possesso del dipendente, necessari al corretto svolgimento del lavoro altrui;

b6) instaurazione di rapporti conflittuali con colleghi o superiori, nonché nei confronti di soci, utenti ed altri interlocutori, consolidati nel tempo e dannosi per la Società, eccedenti l'ordinaria dialettica e la tutela dei diritti del lavoratore;

b7) comportamenti caratterizzati da mancata collaborazione e mancato seguito a disposizioni impartite, derivanti da reazione a giudizi, rimproveri o erogazione di compensi di produttività ritenuti ingiustificati;

b8) turpiloquio sul luogo di lavoro, che abbia causato reazioni di colleghi o terzi in genere;

b9) esposizione di immagini o scritte offensive o tali da ingenerare discredito per la Società.

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle proprie responsabilità, il medesimo debba espletare attività di custodia o vigilanza, con le seguenti precisazioni indicative:

c1) significativi e/o ripetuti episodi che denotino dispregio delle procedure vigenti presso la Società;

c2) immotivate omissioni, in ordine alle attività di propria competenza, che abbiano provocato danno o discredito alla Società;

c3) mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ad attività di aggiornamento professionale, interne ed esterne legittimamente programmate e disposte dalla Società;

c4) danneggiamento doloso o con colpa grave di locali della Società, degli arredi ed altra dotazione ivi presente;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, sia in termini di mancato utilizzo dei dispositivi di legge, sia in termini di messa in atto di comportamenti pericolosi per sé o per altri soggetti; mancata segnalazione di situazioni di pericolo verificatesi nell'ambito nel quale il dipendente opera e mancata attivazione per la riduzione del rischio, nei limiti delle proprie possibilità;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della Società, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 300/70;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati, anche con riferimento alle seguenti fattispecie:

f1) significativa mancanza di spirito di iniziativa nella soluzione dei problemi, con danno o discredito per la Società;

f2) accertate gravi carenze nell'istruttoria di pratiche, in materie di competenza e conosciute;

f3) gravi e persistenti carenze nell'assimilazione di nuove procedure, dopo idonea formazione ovvero avendo omesso di partecipare alla necessaria formazione;

f4) mancata tempestiva segnalazione a chi di competenza di problemi insorti e conosciuti, che causino danno alla Società, agli utenti o a terzi;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla Società, agli utenti o ai terzi, anche con riferimento alle fattispecie sotto indicate:

g1) significativi episodi di mancato rispetto o di immotivata indisponibilità nei confronti dell'utenza, con particolare riferimento a situazioni di disabilità;

g2) dispregio sistematico delle disposizioni che vietano il fumo nei locali pubblici;

g3) gravi ed ingiustificate carenze in attività di rappresentanza esterna per la Società;

g4) sistematica tolleranza di comportamenti disciplinarmente sanzionabili posti in essere da colleghi coordinati o diretti;

g5) favoreggiamento di mancanze poste in essere da colleghi, le quali siano sanzionabili con la sospensione dal servizio e dallo stipendio o con il licenziamento;

g6) comportamento doloso di omessa segnalazione od omesso intervento per fatti posti in essere da colleghi, sanzionabili con il licenziamento ai sensi dei successivi artt. 15 e 16 e/o passibili di configurare l'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001, in violazione del Codice Etico;

g7) comportamenti contrari ai principi di tutela del lavoratore che ha segnalato illeciti, con violazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001;

g8) promozione o anche partecipazione a situazioni accertate di mobbing, salvo le più gravi conseguenze previste dalle disposizioni in materia;

g9) utilizzo della propria posizione presso la Società per acquisire benefici non dovuti di carattere personale, secondo la previsione del Codice Etico, salvo che il fatto non integri fattispecie di maggiore gravità;

g10) carenze di riservatezza lesive della Società o terzi;

g11) svolgimento sistematico, con dolo o colpa grave, al di fuori dell'orario di lavoro di attività retribuite che rendano impossibile il recupero psicofisico del lavoratore e ne limitino quindi gravemente la prestazione lavorativa;

g12) mancata ed immotivata collaborazione alle attività di controllo svolte dal Collegio Sindacale, dall'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001 o dalla Commissione Risorse Umane, nell'ambito delle rispettive competenze.

Art. 14) Mancanze con sanzione della sospensione dal servizio e dallo stipendio

Fermo restando quanto stabilito all'art. 7) del presente Codice disciplinare con le graduazioni derivanti dai criteri di cui all'art. 6, le mancanze sotto indicate sono sanzionate con il provvedimento disciplinare della **sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni**:

- a)** recidiva nelle mancanze previste all'art. 13) che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa previsto;
- b)** particolare gravità delle mancanze previste all'art. 13), intendendosi come tale la gravità del danno – economico o di immagine - la durata nel tempo dell'illecito, il dolo specifico, il profitto eventualmente conseguito;
- c)** assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, con livello di gravità maggiore di quanto previsto all' art. 13) lett. a);
- d)** ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nel trasferirsi nella sede assegnata dalla Società;
- e)** svolgimento con dolo o colpa grave di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia e di infortunio;
- f)** testimonianza falsa o reticente nei procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g)** comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, 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 e denigratorie nei confronti della Società, salvo che non si tratti di espressioni della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300/70;
- j)** atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k)** atti e comportamenti denotanti razzismo, dispregio delle etnie ed identità diverse;

- l)** atti e comportamenti discriminatori nei confronti di personale coordinato o diretto, per ragioni di sesso, etnia, età, condizione fisica, religione, appartenenza politica o sindacale;
- m)** svolgimento in orario di servizio di attività lavorative non poste in essere nell'interesse della Società;
- n)** attività esterne, anche non retribuite, che si pongano in concorrenza con la Società o che siano svolte utilizzando, in contrasto con gli interessi della Società, notizie e dati – anche non riservati - posseduti dal lavoratore per ragioni di servizio;
- o)** rivelazione indebita di notizie riservate che abbiano **concretamente** danneggiato la Società, l'utenza i soci o i clienti, anche senza violazione della vigente normativa sulla *privacy*;
- p)** violazione di doveri di comportamento sul lavoro, non richiamati specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato grave danno alla Società, all'utenza o a terzi.
- q)** qualificate e puntuali violazioni dei principi di trasparenza, correttezza ed uguaglianza nei rapporti con utenti e fornitori che abbiano recato danno (anche d'immagine) alla Società.
- r)** accertate attività, individuali od in concorso con altri, finalizzate alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e di cui alla L. 190/2012 con fraudolenta elusione del modello predisposto dalla Società per la prevenzione dei medesimi.

Art. 15) Mancanze con sanzione del licenziamento con preavviso

Fermo restando quanto stabilito all'art. 7) del presente Codice disciplinare le mancanze sotto indicate sono sanzionate con il **licenziamento con preavviso**:

- a)** recidiva plurima – almeno tre volte nell'arco di dodici mesi – nelle mancanze previste all'art. 15), anche se di diversa natura; recidiva – nell'arco di ventiquattro mesi - in una mancanza tra quelle previste nel medesimo art. 15), che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 17 lett.a)
- b)** consapevole occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione e sottrazione di somme e beni di pertinenza della Società o ad essa affidati;
- c)** rifiuto espresso del trasferimento legittimamente disposto per motivate esigenze aziendali;

- d)** assenza ingiustificata ed arbitraria dal lavoro per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;
- e)** svolgimento professionale ed a fine di lucro di attività che siano in concorrenza o in contrasto puntuale con quelle della Società;
- f)** persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi lavorativi, con le seguenti precisazioni indicative:
- f1) carenze di rendimento gravi e volontarie, permanenti nel tempo e non superate con l'utilizzo degli strumenti organizzativi e di formazione previsti dalla Società;
 - f2) grave e colpevole incapacità di assolvimento di compiti lavorativi, diversa da quella per la quale può trovare applicazione la procedura di "inidoneità sopravvenuta in servizio" prevista dal CCNL.
- g)** condanna passata in giudicato per un delitto, ancorché commesso fuori dal lavoro e ad esso non attinente in via diretta, che - per la particolare gravità e tipologia specifiche e per l'allarme e le reazioni negative provocate nel personale o terzi in genere - non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h)** violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti del presente articolo, che siano di gravità tale - alla luce dei criteri di cui all'art. 6 - da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 16) Mancanze con sanzione del licenziamento senza preavviso

Fermo restando quanto stabilito all'art. 7) del presente Codice disciplinare le mancanze sotto indicate sono sanzionate con il **licenziamento senza preavviso**:

- 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 produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- c)** condanna passata in giudicato:
- c1) per i delitti di cui all'art. 15, comma i, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge n. 55/1990, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge n. 16/1992;
 - c2) per gravi delitti commessi in servizio, che provochino danno, discredito o allarme, di entità tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

c3) quando dalla condanna stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

d) violazioni intenzionali dei doveri d'ufficio non ricomprese nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art. 6) da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

CAPO IV PROCEDURA

Art. 17) Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale, ancorché formale e espresso dal Presidente, e/o dal Direttore Generale, non dà origine ad un procedimento disciplinare. Di esso potrà essere tenuto conto ai fini delle valutazioni sulla produttività e risultato, nonché per la valutazione della gravità di eventuali comportamenti ulteriori o ripetuti.

Ove tuttavia il lavoratore oggetto di rimprovero verbale contesti il rimprovero stesso e richieda anche l'apertura di un procedimento disciplinare, sarà provveduto a norma del presente Capo IV; in tal caso, il procedimento che si concluda sfavorevolmente per il lavoratore comporterà la sanzione minima del rimprovero scritto.

Art. 18) Contestazione

La contestazione dell'addebito disciplinare al lavoratore deve essere formulata per scritto con nota del Direttore Generale o del Dirigente di Servizio, se autorizzato, e deve essere fatta pervenire al lavoratore in forma che consenta di verificare l'avvenuta consegna.

La contestazione deve essere motivata e deve essere effettuata tempestivamente, intendendosi come tempestiva la contestazione fatta non oltre 10 giorni dalla conoscenza adeguata della presunta mancanza; l'eventuale superamento del termine di 10 giorni potrà avvenire solo se adeguatamente giustificato da specifiche circostanze, purché il ritardo non sia tale da ledere le possibilità di difesa del lavoratore.

Nel caso di cui all'art 17) comma 2°, il termine decorre dalla data in cui l'Amministrazione riceve la formale contestazione del rimprovero verbale da parte del lavoratore.

Art. 19) Istruttoria

L'istruttoria sarà condotta, con ogni legittimo mezzo di prova, dal Direttore Generale o a dal Dirigente di Servizio autorizzato; tale istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta, salvo giustificate ragioni di proroga che possono spostare il termine finale di un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 20) Applicazione della sanzione

La sanzione è irrogata, nei termini di cui al precedente art. 19), dal Direttore Generale, con propria formale Decisione.

Nel caso in cui la sanzione irrogata sia il licenziamento, sul procedimento si pronuncia il Consiglio di Amministrazione.

La sanzione è comunicata al lavoratore nei modi e termini di cui all'art. 18).

Art. 21) Ricorso

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 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 irrogata resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora la Società non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltole dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma 1°, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se la Società adisce l' autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Art. 22) Termine di efficacia della sanzione

Decorso il termine di due anni dall'applicazione di una sanzione disciplinare, non sarà più tenuto conto ad alcun fine della sanzione stessa.