

PROTOCOLLO 07

Codice Disciplinare

Approvato da

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Revisione	Data	Descrizione modifica
00	28/05/2011	Prima emissione documento
01	01/07/2013	Aggiornamento

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

Sommario

1. Scopo
2. Campo di applicazione
3. Mancanze e provvedimenti
4. Competenze nell'applicazione del codice disciplinare
5. Responsabilità giuridica

EDIZIONE		REVISIONE	
Numero:	1	Numero:	01
Data:	28/05/2011	Data:	01/07/2013

1. SCOPO

Il presente protocollo regola l'applicazione del sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle regole di condotta previste dal MOG231/01, dal CCNL applicato e dalle disposizioni aziendali.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il codice disciplinare si applica nei confronti di dipendenti ed eventuali dirigenti.

Oltre ai casi previsti e disciplinati nel rispetto CCNL vigente, costituisce illecito disciplinare del dipendente e/o del dirigente della BIOGEST:

- Il mancato rispetto delle disposizioni aziendali (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, procedure, istruzioni operative, ordini di servizio, politica aziendale, ecc.)
- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, descritta e prescritta nei documenti che compongono il presente modello;
- L'ostacolo ai controlli che soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV;
- L'impedimento ingiustificato di accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- Le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello e delle regole organizzative e gestionali di BIOGEST.

E' inteso che saranno eseguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia disciplinare; in particolare si rispetterà la procedura dettagliatamente prevista dai vigenti CCNL.

3. MANCANZE E PROVVEDIMENTI

L'inosservanza, da parte del dipendente e/o del dirigente, delle norme di Legge e del CCNL, nonché delle disposizioni diramate dall'azienda, anche su segnalazione e richiesta dell'OdV, può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. Richiamo verbale
- b. Ammonizione scritta
- c. Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza;

EDIZIONE		REVISIONE	
Numero:	1	Numero:	01
Data:	28/05/2011	Data:	01/07/2013

- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni;
- e. Licenziamento con preavviso;
- f. Licenziamento senza preavviso.

Il provvedimento di cui al precedente paragrafo, lettera c), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che sia no incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri e divieti previsti dal CCNL.

Il provvedimento di cui alla lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche se non particolarmente richiamati, nel contratto, 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, furto, condanne per reati infamanti.

Con i limiti consentiti dalla Legge, la topologia e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo conto anche:

- Dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, riferendoci anche alla prevedibilità dell'evento;
- Del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla assistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- Delle mansioni del lavoratore;
- Della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

3.1 Mancato rispetto dei doveri previsti dal CCNL

RITARDI

A partire dal quarto ritardo nel prendere servizio sarà detratto dalla retribuzione il tempo del ritardo stesso, arrotondato per eccesso a 15 minuti.

La recidività nei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione di un provvedimento disciplinare con la seguente progressione:

- dal 7° al 9° ritardo: applicazione di 1 ora di multa
- dal 10° al 12° ritardo: applicazione di 2 ore di multa
- dal 13° al 15° ritardo: applicazione di 3 ore di multa
- dal 16° al 18° ritardo: applicazione di 4 ore di multa
- oltre il 18° ritardo: applicazione di 4 ore di multa per ogni ritardo.

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

ASSENZE INGIUSTIFICATE

Oltre alla mancata corresponsione delle retribuzione per le ore di assenza non giustificata, sarà irrogata la sanzione di:

- 4 ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- 1 giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestate nel medesimo rapporto.

- 5 -

Nel caso di recidiva sarà irrogata, per gli eventi successivi al primo, la sanzione di:

- 1 giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 ore di multa
- 2 giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione.

Successivamente:

- 3 giorni di sospensione
- 4 giorni di sospensione
- 6 giorni di sospensione
- 10 giorni di sospensione

MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Qualora un lavoratore rifiuti di eseguire l'ordine, anche verbale, di un proprio superiore, ovvero non provveda, senza motivo, al completamento del servizio affidatogli, sarà irrogata la sanzione disciplinare da 2 ore di multa ad 1 giorno di sospensione, secondo la gravità della mancanza.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 a 4 giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto con frasi ingiuriose e/o irrispettose.

MANCATA PRESTAZIONE

Qualora il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, ecc. sarà applicato, secondo la gravità della mancanza, il provvedimento da 4 ore di multa a 2 giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti:

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

- Il trovarsi con altri colleghi, fatto che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 giorni di sospensione. In questo caso il provvedimento sarà irrogato a tutto il personale coinvolto nella mancanza
- Il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto o ufficio, fatto che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 giorni di sospensione

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, sarà applicata la sanzione della sospensione da 5 giorni a 10 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. 68 del CCNL, fermo restando quanto previsto dal successivo punto relativo alle mancanze plurime.

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 in norme per la prevenzione infortuni, sarà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, dell'ammonizione scritta o della multa da 1 a 4 ore.

RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dalle disposizioni in materia, sarà irrogata la sanzione di 4 ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità determini contestazioni a carico della società, l'importo delle eventuali multe, oblazioni, ecc comminate alla società sarà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo.

RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di invito/ordine scritto della società, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL subirà il licenziamento secondo le modalità previste dal CCNL /normativa vigente.

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

MANCATO RISPETTO DELLA CLAUSOLA SI SEGRETEZZA

Nel caso in cui il lavoratore divulghi informazioni inerenti la società o le sue attività, arrecando un danno economico o d'immagine alla società stessa, sarà irrogata la sanzione dalla multa alla sospensione fino a 10 giorni, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in azienda e della posizione ricoperta.

Nei casi di estrema gravità il lavoratore subirà il licenziamento

- 7 -

ESECUZIONE DI ATTIVITA' A SCOPO DI LUCRO DURANTE ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore che durante l'orario di lavoro svolga attività personali, sviando la sua attività da quelle erogate in funzione della società, che possano o meno procurargli lucro, secondo la gravità della mancanza, subirà il provvedimento della sospensione da 5 a 10 giorni.

Nei casi di estrema gravità il lavoratore subirà il licenziamento.

AVERE CURA DEI LOCALI E DEI BENI AFFIDATI

Al lavoratore che per negligenza, imperizia, colpa, colpa grave o dolo, abbia provocato il danneggiamento di quanto a lui affidato dalla società, sarà irrogata – secondo la gravità della mancanza – la sanzione del rimprovero verbale, dell'ammonizione scritta, della multa da 1 a 4 ore, ovvero la sospensione fino a 5 giorni.

Nel caso di dolo o colpa grave il lavoratore sarà richiamato a risarcire il danno prodotto alla società.

CONTEGNO IRRISPETTOSO

Al lavoratore che mantenga un contegno irrispettoso, la società irrogherà – secondo la gravità del fatto – il provvedimento dal rimprovero verbale fino ad 1 giorno di sospensione.

Costituisce specifica aggravante – con l conseguente applicazione della sospensione da 2 a 10 giorni – il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrì ovvero insulti e minacce nei confronti di colleghi di lavoro, di un superiore, di un collaboratore della società o di un utente, cliente, fornitore della stessa.

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

RISSA TRA COLEGHI

In caso di passaggio alle 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, si applicherà il licenziamento.

MOLESTIE SESSUALI

Sarà considerato ulteriore aggravante il fatto che i comportamenti di cui alle precedenti lettere a) e b) si esplichino quale mancato rispetto della riservatezza personale e/o quali molestie sessuali.

Mancando pertanto le condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, si applicherà il licenziamento.

MANCATA COMUNICAZIONE DATI

Qualora il lavoratore ometta di osservare o far osservare tutte le disposizioni aziendali emanate, la società, se il comportamento non è espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, irrognerà, secondo la gravità, il provvedimento del rimprovero verbale, dell'ammonizione scritta, della multa da 1 a 4 ore ovvero della sospensione fino a 3 giorni.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di 4 ore.

Qualora tale comportamento determini contestazioni a carico della società da parte di enti ed autorità, l'importo di eventuali multe, oblazioni ecc comminate alla società sarà addebitato al lavoratore, al quale sarà comminato il provvedimento di 1 giorno di sospensione.

MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Qualora il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso nei termini previsti dal CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, sarà inflitto il provvedimento dell'ammonizione scritta.

ASSENZA VISITA FISCALE

Qualora da un controllo, richiesto dalla società o dagli enti competenti, risulti che il lavoratore in malattia sia assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, la società, effettuati gli

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

addebiti sulla retribuzione in conformità alle disposizioni vigenti, irrognerà il provvedimento della multa pari a 4 ore, invitando il lavoratore ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia.

In caso di recidiva, sarà irrogata, gli eventi successivi al primo, la sanzione di 1 giorno di sospensione.

ASSENZA VISITA AMBULATORIALE

Qualora il lavoratore non si sottoponga alla visita ambulatoriale richiesta dal medico che effettua il controllo saranno applicate le sanzioni previste alla precedente lettera b).

ASSENZA VISITA IDONEITA' ALLA MANSIONE

Qualora il lavoratore non si sottoponga alla visita medica d' idoneità alla mansione richiesta dalla società o non completi i relativi accertamenti sanitari richiesti dal medico competente, saranno applicate le sanzioni di cui alla precedente lettera b).

INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

In caso di infrazioni del codice della strada per le quali sia stata comminata una contravvenzione alla società, l'importo della stessa sarà addebitato al responsabile del fatto.

Qualora dalla valutazione delle specifiche circostanze del caso risultasse che l'infrazione è stata commessa al fine di garantire il regolare e7o inderogabile svolgimento del servizio, sarà oggetto di valutazione la possibilità di non procedere ad alcun addebito.

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

RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI

Qualora il lavoratore rifiuti di ricevere materialmente e sottoscrivere una comunicazione scritta della società, sarà irrogato il provvedimento da 4 ore di multa ad 1 giorno di sospensione.

Qualora nei confronti del lavoratore che ha rifiutato di ricevere materialmente una comunicazione scritta della società si sia tentata la procedura di lettura della comunicazione davanti a testimoni, il cui esito sia stato negativo per l'allontanamento volontario del lavoratore stesso, sarà comminato il provvedimento da 1 a 3 giorni di sospensione.

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

Qualora la comunicazione di cui al precedente sia contestazione disciplinare, il rifiuto di ricevimento non costituisce causa di improcedibilità.

MANCANZE PLURIME

Qualora il comportamento contestato al lavoratore integri la contemporanea mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice sarà erogato il provvedimento maggiore previsto per la mancanza più grave.

Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale daranno origine al provvedimento immediatamente più grave rispetto a quello previsto dall'infrazione commessa.

RECIDIVA

Per recidiva si intende l'iterazione di un evento per i medesimi motivi per i quali era stata irrogato un provvedimento disciplinare nei due anni precedenti.

In tal caso, se non previsto direttamente nel punto riguardante il caso specifico, sarà comminato il provvedimento immediatamente più grave rispetto a quello precedentemente irrogato e precisamente:

- La multa da 1 a 4 ore, se era stata irrogata l'ammonizione scritta;
- La sospensione da 1 a 10 giorni negli altri casi

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Nei confronti dei lavoratori che siano incorsi per almeno 3 volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, sarà comminato il provvedimento del licenziamento, come da CCNL.

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Nei confronti dei lavoratori colpevoli di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel CCNL, 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, furto, rapina, condanne per reati infamanti ed ogni altro reato per il quale sia prevista una pena detentiva minima di 3 anni, sarà comminato il provvedimento del licenziamento.

EDIZIONE			REVISIONE		
Numero:	1	Data: 28/05/2011	Numero:	01	Data: 01/07/2013

VIOLAZIONI DELLA LEGGE 146 DEL 12/06/1990

In applicazione dell'art. 4 della legge 146 del 12/06/90, 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.

PARTECIPAZIONE A SCIOPERI PROCLAMATI IN MODO DIFFORME DA QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE 146/90 E DAI CODICI VIGENTI

Al lavoratore che partecipi a scioperi proclamati difformemente da quanto previsto dalle vigenti normative, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, sarà comminato un provvedimento della multa pari a 2 ore per la prima volta, a 4 ore per la seconda volta.

Per ogni evento successivo sarà irrogato 1 giorno di sospensione.

4. COMPETENZE NELL'APPLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

L'applicazione del provvedimento di richiamo verbale nei confronti del personale è di competenza del responsabile di funzione.

L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti del personale, compresi i soggetti con inquadramento contrattuale dirigenziale, è di competenza:

- Della Direzione per i provvedimenti dell'ammonizione scritta fino alla sospensione inclusa;
- Del CdA per i provvedimenti di licenziamento, con e senza preavviso;
- Del CdA per i provvedimenti di qualsiasi grado da adottarsi nei confronti della Direzione.

5. RESPONSABILITA' GIURIDICA

L'attivazione del procedimento disciplinare, con 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.

EDIZIONE		REVISIONE	
Numero:	1	Numero:	01
Data:	28/05/2011	Data:	01/07/2013