

Codice Disciplinare

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 1 Sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari del Dipendente alle norme di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., alle disposizioni relative allo svolgimento ed alla disciplina del rapporto di lavoro impartite dalla Fondazione, alle disposizioni del presente «Codice Disciplinare», a quelle del «Regolamento per il personale dipendente» e a quelle dell'Allegato A «Procedura per l'utilizzo di internet e della posta elettronica» potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

1. il richiamo verbale;
2. il richiamo scritto;
3. la multa non superiore alle 4 ore di retribuzione;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
5. il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Art. 2 Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà conseguire alle più lievi inosservanze delle disposizioni di cui al presente codice disciplinare.

Art. 3 Richiamo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà conseguire alle infrazioni di cui agli artt. 6.a), 6.b), 6.c), 6.d), 6.g), 6.h), 9.c), 9.d), 9.g), 9.h), 9.i), 9.k), 10, 11 dell'Allegato A «Procedura per l'utilizzo di internet e della posta elettronica»; nel caso ritardi l'inizio della prestazione lavorativa, la sospenda o ne anticipi la cessazione; nel caso ometta di rilevare la propria presenza in modo corretto; nel caso consumi il pasto negli uffici, negli spogliatoi, nei locali di servizio e negli spazi aperti al pubblico e in ogni altro luogo interno ai locali della Fondazione senza l'autorizzazione della Direzione; e nei casi di recidiva alle infrazioni di cui al precedente articolo.

Art. 4 Multa

La sanzione della multa sarà inflitta al Dipendente che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) ponga in essere lievi atti di insubordinazione;
- b) contravvenga alle istruzioni impartite dalla Fondazione in tema di abbigliamento da lavoro;
- c) si rivolga in modo scortese ai visitatori;
- d) commetta una delle infrazioni di cui agli artt. 6.f) 7, 8.a), 8.b), 8.c), 8.e), 8.f), 9.a) dell'Allegato A «Procedura per l'utilizzo di internet e della posta elettronica»;
- e) commetta recidiva ad una delle infrazioni per cui è prevista la sanzione del richiamo scritto.

Art. 5

Sospensione

La sanzione della sospensione sarà inflitta al Dipendente che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) danneggi, in modo non grave, gli strumenti di lavoro;
- b) non provveda a comunicare entro la giornata stessa l'assenza per malattia ed infortunio o non faccia pervenire alla Fondazione entro il secondo giorno dall'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio;
- c) ricorra impropriamente alle vigenti norme in materia di malattia e permessi o ne richieda non correttamente l'applicazione;
- d) fumi durante lo svolgimento del lavoro;
- e) non indossi i dispositivi di protezione individuale;
- f) non indossi la divisa fornita in dotazione;
- g) commetta una delle infrazioni di cui agli articoli 6.e), 6.i), 8.d), 9.b), 9.e), 9.j), 9.l), 11 dell'Allegato A «Procedura per l'utilizzo di internet e della posta elettronica».
- h) commetta recidiva ad una delle infrazioni di cui agli articoli precedenti del presente Codice Disciplinare.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni sarà inoltre inflitta nei casi in cui, per le mansioni svolte dall'interessato, le infrazioni sanzionate con la multa rivestano il carattere di particolare gravità.

Art. 6

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

La sanzione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ex art. 3, L. 604/1966, sarà inflitta per ogni violazione degli artt. 2104 e 2105 cod.civ., nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

- a) violazione dell'obbligo di svolgere con la diligenza richiesta dalla natura delle prestazioni dovute e dall'interesse della Fondazione, osservando le disposizioni del presente Regolamento, le procedure della Fondazione, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- b) svolgimento di una qualsiasi prestazione lavorativa, in qualunque forma, a favore di terzi;
- c) divulgazione di informazioni riservate o confidenziali relative all'attività e all'organizzazione della Fondazione;
- d) irregolare scritturazione od alterazione dei sistemi di controllo e di presenza della Fondazione;
- e) stato di manifesta ubriachezza o di alterazione psichica derivante dall'assunzione di sostanze stupefacenti durante il servizio;
- f) commissione di infrazioni alla «Procedura per l'utilizzo di internet e della posta elettronica» (All. A) per violazioni, diverse da quelle degli articoli precedenti o in caso di recidiva o comunque particolarmente gravi degli obblighi predetti;
- g) appropriazione di beni della Fondazione o sottrazione di documenti della stessa, sia in formato cartaceo che digitale;
- h) rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dai programmi di sorveglianza sanitaria;
- i) danneggiamento, anche solo per negligenza, di beni della Fondazione;

- j) recidiva ad una delle infrazioni di cui agli articoli precedenti;
- k) grave atto di insubordinazione.

Art. 7

Procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari di cui all'artt. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del presente Codice Disciplinare dovranno essere adottate secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

La Fondazione non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale non potranno essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamento in conseguenza della medesima, è facoltà della Fondazione adottare il provvedimento della sospensione cautelare dal servizio, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto del Dipendente alla corresponsione della retribuzione.