

REGOLAMENTO DISCIPLINARE

1. PREMESSA

1. Il presente regolamento assume e fa proprie le clausole di diritto privato del codice civile di cui agli artt. 2104, 2105 e 2106 in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà e sanzioni disciplinari in conformità a tutte le norme vigenti ed in particolare all'art. 7 della Legge 20.05.1970 n. 300, resta ferma ed applicabile la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
2. Il presente codice si applica a tutto il personale dipendente della struttura.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si estendono a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Istituto.

2. Comportamento in servizio

In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Organizzazione;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel CCNL di riferimento, alle altre norme di legge.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicata al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. RITARDI E ASSENZE

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze o comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa. In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

4. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi della Struttura hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona - unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni. Esemplicativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura;
- j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- q. si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- r. non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda, quando non ricorrano i casi previsti per il provvedimento di licenziamento.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

CENTRO MINERVA S.R.L.

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- D. assenze per simulata malattia;
- E. introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- G. alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o compia su questo, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K. per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N. molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O. per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze e comunque, è attribuito il potere al C.d.A., fermo restando quanto fin qui disposto, di valutare ogni singola condotta e di emettere, così, i conseguenti provvedimenti sanzionatori, tenendo conto del comportamento colposo o doloso tenuto dall'interessato.

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo si esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

5. PUBBLICITA' – AFFISSIONE

Le norme del presente regolamento , ai sensi dell'art. 7 della Legge n.300/70, sono esposte in permanenza sul sito istituzionale e nella sede ove sono adibiti i dipendenti, affinché sia da essi conosciuto.

6. RINVII

Per quanto qui non previsto e regolamentato si applicano le norme del Codice Civile e dello Statuto dei Lavoratori, legge n. 300/70.