

## **CODICE DISCIPLINARE**

Il presente documento costituisce l'insieme delle norme e delle procedure che questa cooperativa sociale applica nel caso di procedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente.

Esso si articola nei seguenti documenti:

### **1. schema delle procedure interne**

### **2. testo degli articoli del contratto collettivo di lavoro relativi a:**

**norme di comportamento dei lavoratori**

**criteri da seguire per l'avvio di procedure disciplinari e per l'eventuale**

**irrogazione di successive sanzioni**

### **3. testo dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori**

#### **1. procedure interne**

##### **1.1. Potere disciplinare**

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c., secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Il potere disciplinare all'interno della cooperativa è esercitato dal datore di lavoro identificato nelle seguenti persone: sig. Roberto Galassi (Legale Rappresentante), signora Claudia Ottino (Vice Presidente) titolari del potere disciplinare, così come disposto da delibera del Consiglio di Amministrazione

Per quanto attiene ai soli rimproveri verbali (Pt. 1.4) gli stessi possono essere mossi anche dai diretti superiori gerarchici del lavoratore identificati nei Coordinatori e/o Responsabili di Area Complessa.

##### **1.2. Tipologia delle sanzioni**

Le sanzioni disciplinari possibili sono:

il richiamo verbale;



il richiamo scritto;

la multa;

la sospensione dal servizio;

il licenziamento con preavviso;

il licenziamento senza preavviso (per giusta causa).

### 1.3. Iter procedurale

Tutte le sanzioni disciplinari seguono le modalità sancite dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e dagli articoli del contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali. I testi delle norme suddette fanno parte integrante del presente codice disciplinare.

Ogni contestazione disciplinare potrà essere formalizzata dai soggetti di cui al punto 1.1.

### 1.4. Rimproveri verbali

Nel caso di rimproveri verbali sarà cura del titolare del procedimento disciplinare convocare il diretto interessato per procedere alla formulazione verbale dell'addebito. Il lavoratore potrà fornire le eventuali giustificazioni verbali o scritte. Sentite o ricevute le giustificazioni, che comunque dovranno essere fornite tempestivamente e comunque nell'arco della giornata, il soggetto che avrà mosso la contestazione, provvederà ad adottare l'eventuale provvedimento dandone comunicazione verbale all'interessato e predisponendo un sintetico verbale che verrà controfirmato dal lavoratore per presa visione.

### 1.5 Altre sanzioni disciplinari

Per tutte le altre sanzioni disciplinari, diverse dall'ammonizione verbale, la contestazione verrà formulata in forma scritta e consegnata al diretto interessato, che ne rilascerà copia firmata per ricevuta. Nel caso di impossibilità di consegna diretta, la contestazione verrà inviata a mezzo r.r. al domicilio del lavoratore, e si intenderà ricevuta al momento del recapito, essendo irrilevante il mancato ritiro da parte dell'interessato.

### 1.6. diritto di difesa

Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni verbali o scritte entro cinque giorni, facendosi eventualmente assistere da un rappresentante di una qualunque organizzazione sindacale indipendentemente dal fatto che tale organizzazione abbia o meno costituito una rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva ove il lavoratore presta la sua opera.

È esclusa l'assistenza da parte di altri soggetti.



### 1.7. Iter disciplinare

Qualora il datore di lavoro ritenesse necessario svolgere ulteriori accertamenti, ne darà comunicazione scritta al lavoratore, il quale avrà perciò diritto ad ulteriori cinque giorni di tempo per fornire eventuali nuove giustificazioni, se dai nuovi accertamenti dovessero emergere fatti o circostanze non ancora portate a conoscenza del diretto interessato.

### 1.8. Termini per l'irrogazione delle sanzioni e motivazione

Il datore di lavoro potrà adottare eventuali sanzioni disciplinari non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione e nel rispetto dei termini previsti dall'articolo 42 del contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali, stabiliti in giorni 10.

Il provvedimento disciplinare scritto può essere comunicato al lavoratore sia a mezzo consegna diretta durante il normale orario di lavoro, sia a mezzo r.r.

Nel caso di consegna diretta, il lavoratore ne rilascerà copia firmata per ricevuta.

Nel caso di invio a mezzo r.r., il termine di irrogazione si intende riferito alla data di spedizione del provvedimento.

Il datore di lavoro motiva il provvedimento adottato facendo riferimento in via prioritaria alla casistica prevista dalla norme contrattuali, senza esclusione di ulteriori motivazioni che dovessero emergere in relazione all'addebito mosso al lavoratore.

### 1.9. Ricorso contro le sanzioni disciplinari

Il lavoratore ha diritto di impugnare davanti al Collegio di conciliazione ed arbitrato la sanzione comminata entro venti giorni dalla data del provvedimento disciplinare.

Il diritto all'impugnazione può essere esercitato personalmente, oppure tramite l'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, od anche tramite legale di fiducia.

### 1.10. Sospensione cautelare

Il datore di lavoro è legittimato a sospendere il lavoratore nelle more dell'esaurimento del procedimento disciplinare o nel caso di procedimento penale. La sospensione cautelare del lavoratore, sancita anche dall'articolo 42 del contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali, è una misura cautelare di natura provvisoria, che determina la sospensione momentanea del rapporto di lavoro, e può durare fino al momento della conclusione del procedimento disciplinare o penale.

Nel caso di licenziamento l'atto espulsivo ha effetto retroattivo dal giorno della sospensione. In caso contrario, al lavoratore spetta il pagamento delle retribuzioni arretrate.



## **2.a. testo degli articoli del contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali relativi alle norme di comportamento dei lavoratori**

### Art. 40 comportamento in servizio

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

### Art. 41 ritardi e assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

## **2.b. Testo dell' articolo del contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali relativo ai criteri da seguire per l'avvio di procedure disciplinari e per l'eventuale irrogazione di successive sanzioni**

### Art. 42 - provvedimenti disciplinari procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.



Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della OS alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto

di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

#### **Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.**

##### **A) Rimprovero verbale.**

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

##### **B) Rimprovero scritto.**

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

##### **B) Multa.**

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;



- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

#### **D) Sospensione.**

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

#### **E) Licenziamento.**

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;



- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

### **3. testo dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano .

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 , non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare



può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione 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 membro 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.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci 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 il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Torino, 01/12/2015

Il Legale Rappresentante

(R. Galassi)