



L'ADELFIA

SOCIETÀ COOP. SOCIALE - O.N.L.U.S.

CODICE

DISCIPLINARE

Premessa

Il presente codice disciplinare è predisposto dalla Cooperativa Sociale L'Adelfia al fine di regolare lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale, durante l'orario di lavoro, sia all'interno dei locali della Società, sia all'esterno, nel rispetto delle procedure, dei regolamenti, delle circolari e di ogni direttiva e/o disposizione organizzativa impartita dal CdA della stessa.

Ciascun dipendente, pertanto, è tenuto a conoscere il Codice Disciplinare, a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

La Cooperativa si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice da parte dei lavoratori e confida sul loro contributo costruttivo circa i suoi contenuti, a tal fine il presente Codice Disciplinare, redatto nel rispetto delle leggi vigenti, del Regolamento Interno e dei CC.CC.NN.LL. della Sanità Privata e delle Cooperative Sociali, dovrà essere affisso permanentemente in luoghi dell'Azienda accessibili a tutti i dipendenti, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le modifiche del presente regolamento saranno tempestivamente portate a conoscenza dei dipendenti.

1. Norme generali sugli obblighi dei lavoratori

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipende (*Art.2104 Codice Civile*).

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (*Art.2105 Codice civile*).

I lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dal CDA purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dalla legge, dai contratti e dagli accordi vigenti.

Il lavoratore, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale e deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi, osservando le disposizioni del contratto nonché quelle impartite dai superiori.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensive e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, alla razza, al credo religioso o politico e all'età che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

2. Principi del Codice Disciplinare.

Il Codice Disciplinare ha una funzione preventiva, le sanzioni saranno immediatamente esecutive. Esse saranno indipendenti, anche dal punto di vista temporale, dall'esito dell'eventuale giudizio penale pendente a carico del responsabile.

Le sanzioni disciplinari verranno comminate dal Consiglio di Amministrazione. L'individuazione della sanzione avverrà secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio lavoratore.

3. Il D.Lgs. 81/2008.

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs.81/2008:

- Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
- I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, ad operandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri

- lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

4. Svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve adempiere la prestazione dovuta con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa e dall'interesse dell'impresa, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti per la prestazione stessa.

La violazione dell'obbligo di diligenza può comportare:

- l'irrogazione di sanzioni disciplinari come previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti e, nei casi più gravi, l'intimazione del licenziamento;
- l'obbligo del lavoratore di risarcire la Cooperativa a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla condotta negligente o imprudente del lavoratore.

5. Comportamento in servizio.

Il lavoratore ha l'obbligo di usare modi cortesi e rispettosi con i pazienti della Società nonché con i colleghi di lavoro e di tenere una condotta conforme ai doveri civici.

Si richiama il diritto-dovere di ognuno di pretendere e a rispettare il decoro nell'abbigliamento e nell'igiene sui luoghi di lavoro.

L'utilizzo dei beni aziendali deve avvenire esclusivamente per l'assolvimento delle mansioni lavorative: non sono ammessi l'appropriazione e l'uso per scopi personali.

6. Sanzioni applicabili

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, nel rispetto dell'articolo 41 del CCNL Sanità Privata e dell'art. 42 del CCNL Cooperative Sociali potranno essere:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto con l'eventuale richiesta di risarcimento danni, specificando altresì l'entità dei danni medesimi;
- la multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione;
- la sospensione della retribuzione e dal servizio per un periodo da 1 a 4 giorni (CCNL Cooperative Sociali); da 1 a 10 giorni (CCNL Sanità Privata);
- il licenziamento.

7. Procedura per l'applicazione dei 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 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.

La contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui il Consiglio di Amministrazione ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

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 O.S. 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.

8. Esempificazione 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.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- abbandono anche temporaneamente del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- utilizzo del telefonino personale;
- 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;
- inosservanza delle disposizioni terapeutiche impartite, inosservanza delle indicazioni educative, inadempienza delle altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
- un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- violazione del segreto professionale e di ufficio;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;

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;
- inosservanza del divieto di fumare all'interno dei locali aziendali;

- stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- 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;
- assenza in caso di visita domiciliare di controllo;
- rifiuto della visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- 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;
- rifiuto 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.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superior a quelle applicate per le mancanze precedenti.

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.

Il presente Codice Disciplinare è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione de L'Adelfia in data 27.03.2020.