

# *CODICE DISCIPLINARE*



*marzo 2015*

*Regione Calabria*

## **Art. 1**

### **(Principi)**

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dai Contratti Collettivi di Lavoro di riferimento, si portano a conoscenza dei dipendenti di Fincalabra S.p.A. le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari, sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse.
2. Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà depositata presso il Referente di ogni sede aziendale. Esso resterà permanentemente depositato presso l'Area Risorse Umane, la quale provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire, nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.
3. Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Azienda a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il Dirigente.

## **Art. 2**

### **(Normativa di riferimento)**

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

#### Statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto compatibili.

#### Codice Civile

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari.

È importante sottolineare che la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde da un'eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

#### D.Lgs. n. 81/2008

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

#### D. Lgs. n. 231/2001

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare le norme contenute nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" e nel "Codice Etico", adottato e/o da adottare dall'azienda, comprese tutte le procedure, le comunicazioni, disposizioni e ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel decreto stesso.

#### Contratti Collettivi di Lavoro

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nei Contratti Collettivi di Lavoro di riferimento.

## Codice di Comportamento

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Codice di comportamento di Fincalabra, comprese tutte le procedure e le disposizioni ivi contenute e/o relative.

### **Art. 3**

#### **(Sistema sanzionatorio)**

##### 1. Sanzioni Disciplinari

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità, con:

- a) RIMPROVERO VERBALE
- b) RIMPROVERO SCRITTO
- c) MULTA non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- d) SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 5 giorni
- e) SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 6 e fino a 10 giorni;
- f) LICENZIAMENTO con preavviso
- g) LICENZIAMENTO senza preavviso.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso.

##### 2. Mancanze Disciplinari

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui al comma 1 del presente articolo e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce che:

###### a. RIMPROVERO VERBALE

- Verrà applicato per le mancanze di minor rilievo, in particolar modo per le mancanze sanzionate con rimprovero scritto quando la considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate non renderebbero equo adottare la maggiore sanzione.

###### b. RIMPROVERO SCRITTO

Verrà applicato per:

- Anche una sola recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
- Reiterati (nel limite minimo di due) comportamenti sanzionabili con il rimprovero verbale;
- Mancata comunicazione tempestiva ai superiori e/o alla Governance aziendale di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo e che possano comportare pregiudizio per l'azienda;
- Trascuratezza nella conservazione e nell'uso degli strumenti da lavoro forniti dall'azienda;
- Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali quando non abbia determinato danni agli stessi;
- Mancata osservanza del divieto di fumare.

###### c. MULTA

Verrà applicata per:

- Anche una sola recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri scritti;
- Reiterati (nel limite minimo di due) comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto;

- Reiterata recidiva (nel limite minimo di tre) nelle mancanze sanzionate con il rimprovero verbale;
- Negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni o comunque, ancorchè al di fuori delle proprie mansioni, negligenza che arrechi all'azienda lieve danno o sperpero non rilevante di materiale aziendale;
- Uso improprio, o comunque diverso, da quello stabilito o previsto, di mezzi e strutture aziendali;
- Utilizzo per scopi personali delle dotazioni d'ufficio e dei mezzi e strutture aziendali;
- Inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o di altre disposizioni simili che abbia prodotto danno solo al colpevole o che non abbiano prodotto danno alcuno;
- Mancato tempestivo avviso di trovarsi in malattia o infortunio;
- Invio della certificazione medica di infortunio o malattia dopo i termini previsti;
- Assenza dal proprio indirizzo o dall'indirizzo indicato in occasione di visita medica di controllo;
- Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato danni fino a 500 euro;
- Partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla normativa vigente in materia o dagli accordi sindacali di riferimento;
- Infrazione e/o mancata osservanza delle procedure aziendali e/o dei regolamenti aziendali;
- Infrazione del Codice di Comportamento che non coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- Infrazione del Codice Etico che non coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali.

d. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO PER UN PERIODO FINO A 5 GIORNI

Verrà applicata per:

- Anche una sola recidiva in mancanze che hanno dato luogo a multa;
- Reiterati (nel limite minimo di due) comportamenti sanzionabili con la multa;
- Reiterata recidiva (nel limite minimo di tre) nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
- Assenza arbitraria fino ad 1 giorno (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
- Rifiuto di eseguire ordine legittimo di un superiore;
- Mancata esecuzione del lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute dal superiore e/o dalla Governance aziendale;
- Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali irregolarità riscontrate nel servizio che abbiano comportato o che possano comportare pregiudizio al servizio stesso;
- Non aver osservato e/o non aver fatto osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- Fare uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro e/o nel posto di lavoro;
- Inosservanza del divieto di accendere fiamme libere ove ciò sia vietato dalle norme tecniche senza che da ciò siano derivati danni;
- Aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- Inosservanza delle disposizioni del Contratto Collettivo di Lavoro;
- Contegno inurbano o scorretto che danneggi l'immagine ed il buon nome dell'azienda che si sia accompagnato da insulti e/o minacce;

- Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato danni superiori a 500 euro e fino a 2.000 euro;
- Utilizzo improprio dei buoni mensa a danno dell'azienda;
- Infrazione del Codice di Comportamento che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- Infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali.

e. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO PER UN PERIODO DA 6 A 10 GIORNI

Verrà applicata per:

- Anche una sola recidiva in mancanze che hanno dato luogo alla sospensione fino a 5 giorni;
- Reiterati (nel limite minimo di due) comportamenti sanzionabili con la sospensione fino a 5 giorni;
- Reiterata recidiva (nel limite minimo di tre) nelle mancanze sanzionate con la multa;
- Mancanze che comporterebbero la sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 5 giorni qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;
- Offese ai colleghi e superiori sia verbali che scritte;
- Comportamenti violenti e/o aggressivi nei confronti dei colleghi;
- Assenza arbitraria fino ad 2 giorni (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
- Abuso delle norme relative al rimborso spese di trasferta;
- Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti (es.: costruire o far costruire oggetti, o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro);
- Aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- Divulgazione, ancorchè senza fini di lucro, di segreti d'ufficio o notizie che possano comunque recare pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri dipendenti;
- Essersi avvalso della propria condizione per svolgere attività, fuori dall'orario di lavoro ed a fine di lucro;
- Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato danni superiori a 2.000 euro;
- Partecipazione a diverbio seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro, ovvero sul luogo di lavoro, ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- Infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali e che, in considerazione delle circostanze specifiche che l'ha determinata, sia da ritenersi di particolare gravità;

f. LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Verrà applicato per:

- Anche una sola recidiva in mancanze che hanno dato luogo a sospensione;
- Reiterati (nel limite minimo di due) comportamenti sanzionabili con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- Reiterata recidiva (nel limite minimo di tre) nelle mancanze sanzionate con la sospensione fino a 5 giorni;
- Mancanze che comporterebbero sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 6 a 10 giorni qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;

- Svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro di qualsiasi impiego privato o pubblico, professione, commercio o industria, ovvero aver accettato un incarico non designato o autorizzato dal Consiglio di Amministrazione;
- Alterazione o falsificazione, sottrazione o distribuzione di documenti aziendali, registri o atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare la stessa (es.: effettuazione con intenti fraudolenti per sé o per altri di irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte, o alterazione del certificato medico o altri sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio);
- Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti utilizzando strumenti e/o materiale aziendale;
- Essersi trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta alterazione psicofisica durante l'orario di lavoro e/o nel posto di lavoro;
- Per aver determinato, con colpa grave, danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio aziendale;
- Essersi assentato arbitrariamente per tre giorni consecutivi; la sanzione si applica indipendentemente dalla perdita della retribuzione o stipendio per la durata dell'assenza;
- Aver provocato o partecipato a colluttazione o rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- Per aver abbandonato il posto di lavoro o per aver compiuto azioni dalle quali sia derivato pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- Aver posto in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- Per aver dolosamente percepito somme indebite da parte degli utenti, dei clienti o dei fornitori;
- Ogni grave infrazione al Codice Etico la cui finalità sia quella di assicurarsi un vantaggio personale;
- Ogni altra mancanza relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

#### g. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Verrà applicato per:

- Mancanze che comporterebbero il licenziamento con preavviso qualora la mancanza sia aggravata dalla frodolenza del comportamento;
- Grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione e diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- Essersi appropriato od aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiali in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- Danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- Aver eseguito in orario di lavoro attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda ovvero attività per conto proprio o di terzi da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- La richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;

- Aver abbandonato il posto di lavoro o aver compiuto azioni dalle quali sia derivato pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- Aver dolosamente recato o tentato di recare danno all'azienda nei contratti in genere stipulati con terzi;
- Aver svolto, durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro e per conto proprio o conto terzi, o un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con il dichiarato stato di malattia/infortunio;
- Ogni altra mancanza relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

### 3. Procedimento disciplinare

Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni dal rimprovero verbale fino alla multa, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura, dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del capoverso 2 del presente comma. Quando il responsabile della struttura, dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del capoverso 4 del presente comma.

Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura, dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora, quando ha notizia, anche a mezzo stampa, di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al capoverso 1 primo periodo del presente comma, senza indugio e comunque non oltre venti giorni da quando ne ha avuto notizia contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile di cui sopra conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per Fincalabra, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Il responsabile della struttura, dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora, se non ha qualifica dirigenziale, ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al capoverso 2 primo periodo del presente comma, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, al Consiglio di disciplina, appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del capoverso 4 del presente comma, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Il Consiglio di Amministrazione di Fincalabra nomina il Consiglio di disciplina, che dovrà essere composto da tre componenti interni di cui un dirigente e che è competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del capoverso 1 secondo periodo del presente comma. Il predetto Consiglio di disciplina contesta nei termini previsti l'addebito al

dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel capoverso 2 del presente comma. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del capoverso 3 del presente comma, ovvero dalla data nella quale il Consiglio di disciplina ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione in qualunque modo anche a mezzo stampa, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura, dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per Fincalabra, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno presso il domicilio del dipendente. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

Nel corso dell'istruttoria, il responsabile della struttura dell'area o della commessa in cui il dipendente lavora ovvero il Consiglio di disciplina per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altri soggetti informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

Il lavoratore dipendente o il dirigente, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte di Fincalabra, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 10 giorni.

In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente paragrafo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui al capoverso 1 primo periodo del presente comma, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui al capoverso 1 secondo periodo del presente comma, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.



Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Nei casi di cui ai commi 9, 10 e 11, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza a Fincalabra, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nel presente paragrafo. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

#### 4. Efficacia dei Provvedimenti Disciplinari

Le sanzioni disciplinari non possono essere prese in considerazione decorsi due anni dalla loro applicazione, se non al fine di valutare in un unico contesto il modo con il quale il dipendente ha solitamente espletato la propria attività ed ha osservato i propri doveri.

Le norme previste dal presente Codice disciplinare si applicano anche nei confronti dei dipendenti in periodo di prova o assunti a tempo determinato.

Il presente Codice disciplinare sostituisce integralmente le norme aziendali emanate in materia e che siano in contrasto con lo stesso; per quanto non contemplato dal presente Codice trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.