

NOIGROUP SOC. COOPERATIVA SOCIALE

Codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso d'esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa previsti dallo Statuto o dal presente Regolamento.

Indicazione dei provvedimenti disciplinari:

in conformità dell'articolo 7 della legge 300/70, le mancanze della/del Socia/o possono dare luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Cooperativa:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore ai 4 giorni;
- e) licenziamento.

Ai fini della recidiva, le sanzioni si considerano cadute in prescrizione dopo due anni dall'applicazione. L'azienda non potrà applicare nei confronti della/del Socia/o alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di

essere ascoltata/o 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, durante i quali

Socia/o potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della/o Socia/o in assenza di giustificazioni della/o Socia/o, 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 avviare le procedure previste dal successivo articolo, la/il Socia/o alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle

parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale dei Lavoro.

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

Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio,

Per i provvedimenti disciplinari il presente regolamento si rifà al CCNL di riferimento; in

via indicativa riportiamo le norme attualmente in vigore.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari:

L'elencazione di cui ai punti seguenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti ai punti stessi.

Richiamo verbale

Nel caso d'infrazioni di lieve entità al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale;

Richiamo scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore a cui sono stati applicati tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno;

Multa

La multa va da un minimo di un'ora ad un massimo di quattro ore, Vi s'incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificate non superiore ad un giorno; in tal caso la multa sarà pari ad un'ora di paga lorda;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, 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. L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto all'INPS. Eccezione fatta per la lettera e) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare alla/o Socio/a il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni;

Sospensione

La sospensione va da un minimo di un giorno ad un massimo di quattro giorni.

Vi si occorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Cooperativa, irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando la mancanza abbia cagionato danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o d'alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto alla lettera c) del successivo punto 5;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi o atti o molestie che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuto di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva, in provvedimenti di sospensione non prescritti, può fare incorrere la/il Socio/o nel provvedimento di cui al punto successivo:

Licenziamento

Vi si incorre per 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 tre volte in un 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 dell'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda o nei luoghi di lavoro 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;
- atti o molestie di carattere sessuale;
- ed in ogni caso nelle fattispecie d'esclusione, recesso o decadenza, dal rapporto associativo per qualsiasi ragione o causa;

In casi particolari il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di ridurre il provvedimento disciplinare di licenziamento in sospensione temporanea superiore a 4 giorni. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della/del Socia/o del trattamento di fine rapporto. Qualora si verificano situazioni che possano comportare grave pregiudizio per l'utenza o per i colleghi di lavoro, oppure per i rapporti con l'ente appaltante, la direzione della Cooperativa provvederà a sospendere cautelativamente dal servizio la persona, anche in deroga alla procedura sopra richiamata, senza maturazione della retribuzione, fino alla sanzione da parte del Consiglio di Amministrazione.