

CODICE DISCIPLINARE

Ad integrazione del Codice di condotta aziendale ed a far parte integrante dello stesso, si riportano qui di seguito le norme in materia di “**Doveri del personale e norme disciplinari**” stabilite dal CCNL di categoria applicato.

Art. 1

Provvedimenti Disciplinari

1. La violazione e/o inosservanza degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del Personale, essa e' fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione e' valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Azienda.

3. Alla violazione e/o inosservanza dei doveri da parte del Personale, verranno adottati i seguenti provvedimenti che saranno presi dall'Azienda in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare con preavviso
- 6) licenziamento disciplinare senza preavviso

4. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria residenza, domicilio e dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

5. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o effetto di sostanze stupefacenti;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza

- grave violazione degli obblighi che incombono sul lavoratore;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza del lavoro

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ciascun membro del Personale che sia colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal CCNL di categoria applicato.

6. Il provvedimento del licenziamento puo' avvenire:

A) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO:

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 5, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda e del committente;

- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto l'effetto di sostenga stupefacenti, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dall'azienda compia, in concorrenza con l'attività della stessa per conto proprio o per conto terzi, il lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 5 del Codice Condotta, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione previsti nel medesimo l'art. 5
- i) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- l) mancata utilizzazione e non corretta conservazione dei dispositivi individuali di sicurezza del lavoro;
- m) non rispetti le disposizioni impartite in materia di sicurezza del lavoro;
- n) risulti assente ingiustificato alle attività formative in materia di sicurezza sul lavoro ed alle visite sanitarie di controllo.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO :

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano tra le infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di strumenti e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino agli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione o nei cantieri di appalto .

C) SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) , l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione .

La mancata comunicazione per i lavoratori a tempo determinato di assenza dal lavoro prima dell'inizio del proprio turno di lavoro e comunque entro la mezzora successiva anche se seguita successivamente da certificato medico ove non sia un caso unico ma ricorrente può dar luogo a secondo delle valutazioni aziendali anche alla Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per giusta causa.

Art. 2

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice Condotta 1. La violazione in particolare delle disposizioni di cui agli articoli 5, 6 e 15 del Codice Condotta comportano:

a) l'applicazione di una multa fino a tre ore di retribuzione;

b) l'applicazione della sospensione dello stipendio fino a tre giorni in caso di recidiva nell'arco di due anni;

c) il licenziamento senza preavviso in caso di ulteriore recidiva nell'arco di due anni e/o dove specificamente previsto dal predetto Codice Condotta .

2. Resta, altresì, fermo il licenziamento senza preavviso per il dipendente che compia qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriale, la sicurezza dei reparti produttivi, del cantiere o l'incolumità del personale, del pubblico o di persone comunque presenti nei luoghi di lavoro e nelle sue vicinanze.

3. Resta ferma, inoltre, la comminazione del licenziamento senza preavviso per tutti i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Art. 3

Normativa Provvedimenti Disciplinari

1. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

2. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'Azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 4

Disposizioni finali e abrogazioni

1. L'Azienda s'impegna a garantire la più ampia diffusione e conoscenza di tutti e tre i Codici Comportamento, Condotta Aziendale e Disciplinare, pubblicandoli sul proprio sito internet nonché affiggendone copia ben visibile e leggibile presso luoghi cui è garantito pieno e libero accesso al Personale

2. L'osservanza delle norme del Codice Comportamento, Codice di Condotta Aziendale e Codice Disciplinare deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del Personale BLITZ SERVIZI POSTALI ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile. Eventuali violazioni potranno, dunque, costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potranno comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.