

REGOLAMENTO DISCIPLINARE DELL'ASSOCIAZIONE SALAM

1) Il regolamento disciplinare dell'Associazione

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro si porta a conoscenza dei lavoratori il presente regolamento volto a disciplinare sia le norme comportamentali ritenute fondamentali tenuto conto della particolare e delicata attività svolta dall'Associazione, sia la procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari nonché le sanzioni applicabili per ciascuna di esse.

Il presente regolamento disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche di ogni struttura ed una copia dello stesso sarà depositata e conservata presso ciascuna di esse.

Esso resterà permanentemente depositato presso l'Ufficio del Presidente dell'Associazione che 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. Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Associazione a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il dirigente.

2) Normativa Di Riferimento

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti del diritto che costituiscono le norme di legge in materia di disciplina e obblighi del lavoratore la cui inosservanza comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e a cui fa riferimento il presente regolamento, e che si richiamano a mero titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.1) Lo Statuto dei Lavoratori

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.

In particolare si richiama il seguente:

Art. 7 Sanzioni disciplinari

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 comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 e 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 rivoltagli 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.

2.2) Il Codice Civile

Il presente Regolamento Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute all'interno del Codice Civile in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

Art. 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro"

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 questo dal quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 "Obblighi di fedeltà"

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. 2106 "Sanzioni disciplinari"

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione

2.3) Il D. Lgs. 81/2008

Il presente Regolamento Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dagli articoli 18: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, art. 19: Obblighi del preposto, art. 20: Obblighi dei lavoratori.

Art. 20: Obblighi dei lavoratori

1. 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.

2. 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, adoperandosi 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.*

2.4) I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Il presente Regolamento Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute dai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento disciplinanti i rapporti di lavoro instaurati dall'Associazione con i suoi dipendenti.

3) Principi Comportamentali Fondamentali

Oltre al rispetto delle normative di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, tenuto conto della particolare e delicata attività svolta dall'Associazione, le lavoratrici ed i lavoratori dell'Associazione Salam sono tenuti ad osservare i seguenti fondamentali principi.

In relazione ai rapporti tra il personale e gli ospiti della struttura, il personale è tenuto a:

- rispettare la persona ospite, la sua dignità, i suoi valori e la sua eventuale diversità personale, culturale e religiosa;
- non giudicare ne' criticare l'assistito, accettarlo incondizionatamente nel suo modo di essere e nel suo comportamento, assumendo comunque sempre un atteggiamento professionale;
- saper ascoltare la persona assistita, specie se in stato di bisogno, senza farsi prendere dalla fretta o dall'impazienza o dall'emotività anche in presenza di richieste ripetitive;
- rispettare la riservatezza e la privacy dell'ospite: senza esplicita autorizzazione dell'assistito, ogni cosa che lo riguardi non dovrà essere divulgata ed andrà considerata segreto professionale;

In relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro, il personale dipendente è tenuto a:

- partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento e alle iniziative organizzate dall'Associazione;
- conoscere e rispettare la Convenzione di Ginevra, nonché la normativa nazionale, comunitaria e internazionale in materia di immigrazione;
- per il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologiche proprie dell'ente stesso e serva alle sue finalità astenersi da comportamenti contraddittori o espressioni sconvenienti nell'ambito della prestazione lavorativa o anche extralavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione o che possa pregiudicare la credibilità e la reputazione dell'associazione;
- in virtù dell'obbligo di riservatezza, non divulgare le notizie attinenti all'associazione, ne' quelle coperte da segreto, ne' quelle che, pur avendo un carattere neutro, se diffuse all'esterno possano costituire un pregiudizio per l'associazione. Pregiudizio che può essere collegato sia all'utilizzazione delle notizie in attività concorrenziale, sia qualora la comunicazione delle informazioni costituisca mera opera di denigrazione dell'associazione;
- il lavoro straordinario deve essere espressamente ordinato dal superiore diretto e risultare da comunicazione scritta, non essendo riconosciuto quello che il lavoratore ritenesse di compiere di propria iniziativa o privo dell'autorizzazione scritta. In ogni caso non danno luogo a riconoscimento di lavoro straordinario o accumulo in banca ore le prestazioni inferiori a venti minuti;
- le assenze per ferie e permessi personali devono essere autorizzate per iscritto prima dell'inizio dell'assenza. quelle dovute a motivi improvvisi e non prevedibili, tra cui quelle per malattia o infortunio, devono essere comunicate al responsabile entro un'ora dall'inizio del turno di lavoro;
- indossare la divisa assegnata in maniera decorosa, avendo cura di lavarla e mantenerla in ordine.

La violazione di tali principi fondamentali, tenuto conto della gravità dell'infrazione e pertanto proporzionalmente ad essa, comporterà l'applicazione di una delle sanzioni indicate nel successivo paragrafo.

4) Sistema sanzionatorio

4.1. Norme disciplinari e sanzioni

Fermi restando i principi fondamentali dell'Associazione sopra enunciati, in materia di norme comportamentali e sanzioni disciplinari, si richiama altresì quanto stabilito dal **CCNL per il**

personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba ed applicabile a tutti i dipendenti dell'Associazione, precisando che i comportamenti individuati da tali norme costituiscono una casistica a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, potendosi individuare infrazioni disciplinari in comportamenti diversi ed ulteriori non specificamente descritti nei principi fondamentali di cui al paragrafo precedente e negli articoli seguenti:

Art. 68

Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della L. 20 maggio 1970, n. 300.

La lavoratrice ed il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.

In armonia con la dignità personale della lavoratrice e del lavoratore, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla lavoratrice ed al lavoratore ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente. È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 69

Ritardi ed assenze

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente in tempo utile per consentire la normale continuità del servizio, prima dell'inizio del turno di lavoro e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse. Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.

Art. 70

Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle lavoratrici e dei lavoratori saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- a) biasimo inflitto verbalmente;*
- b) biasimo inflitto per iscritto;*
- c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;*
- d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;*
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.*

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;*
- 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;*
- 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;*
- 4) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
- 5) ometta di preavvertire o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 69;*
- 6) violi il segreto professionale o d'ufficio;*
- 7) ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;*
- 8) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;*
- 9) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;*
- 10) introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;*

- 11) *si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;*
- 12) *partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;*
- 13) *bestemmi nei luoghi di lavoro;*
- 14) *violò o non osservò le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;*
- 15) *ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;*
- 16) *in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali.*

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni di calendario dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente risarcimento di danno, è devoluto all'INPS.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

- a) *rissa o vie di fatto sul lavoro;*
- b) *assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;*
- c) *recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;*
- d) *furto;*
- e) *danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;*
- f) *atto implicate dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;*
- g) *alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;*
- h) *inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;*
- i) *insubordinazione grave verso i superiori;*
- j) *violazione delle norme in materia di armi;*

- k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;*
- l) inosservanza delle norme mediche per malattia;*
- m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;*
- n) gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;*
- o) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;*
- p) introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;*
- q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;*
- r) atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;*
- s) condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;*
- t) quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;*
- u) per i delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della L. 27 marzo 2001 n. 97;*
- v) sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.*

Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

4.2. Contestazione della mancanza ed applicazione della sanzione

Si rimanda per le forme e le modalità del procedimento necessario all'applicazione delle sanzioni a quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/70 coordinato ed integrato con le previsioni dei Contratti Nazionali di Lavoro vigenti.

4.3. 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 regolamento si applicano anche nei confronti dei dipendenti in periodo di prova o assunti a tempo determinato. Si precisa, altresì, che per tutto quanto non espressamente contemplato dal presente regolamento, trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.

Il Presidente dell'Associazione