

ABIMIS SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Codice Disciplinare

CODICE CIVILE

Art.2104 DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO

1. 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.
2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art.2105 OBBLIGO DI FEDELTA'

1. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne` 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 e in conformità delle norme corporative.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 (STATUTO DEI LAVORATORI)

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.

CCNL SCUOLE PRIVATE LAICHE

TITOLO VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 58 Licenziamento per mancanze

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano fili estremi della L. 604/1966, della L. 300/1970, della L. 92/2012 e successivi accertamenti del D.Lgs. 23/2015 e successivi aggiornamenti, non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
- b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
- c) trasgressione al divieto di imparare ripetizioni agli alunni del proprio Istituto;
- d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

TITOLO IX - Regolamento di istituto e norme disciplinari

Art. 64 Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 65 Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
- m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile.
- n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 66 Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 58 parte seconda del presente CCNL, le infrazioni alle norme del CCNL possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).
- licenziamento disciplinare.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 67 Tentativo di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e seguenti, così come modificati ed integrati dal D.Lgs. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Generale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Il tentativo di conciliazione può avvenire in sede amministrativa o in sede sindacale con le modalità e le procedure previste dall'art. 6 Parte prima del presente CCNL.

Art. 68 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente CCNL si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella Legge 300/70, nella Legge 604/66, nella Legge 108/90 e nella Legge 223/91 e successive modifiche e integrazioni.

REGOLAMENTO INTERNO SULLA BASE DEL CCNL DI SETTORE E IN RIFERIMENTO AI CONSOLIDATI USI AZIENDALI

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 dal CCNL in vigore e, nei casi più gravi, l'intimazione del licenziamento;
- l'obbligo del lavoratore di risarcire la Società a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla condotta negligente o imprudente del lavoratore.

Orario di lavoro.

L'orario di lavoro aziendale pro tempore in vigore sarà quello affisso in bacheca.

Al fine di consentire a tutti i dipendenti di cominciare puntualmente il proprio turno di lavoro è consentito l'accesso in azienda 10 minuti prima dell'inizio del turno lavorativo.

Nel caso in cui non venga rispettato l'orario di lavoro, sarà operata una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo o alla cessazione anticipata, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal CCNL in vigore.

In caso di necessità di entrata posticipata o uscita anticipata rispetto all'orario di lavoro, si richiede di compilare l'apposito modulo di richiesta permessi, ricordandosi di farlo controfirmare dal proprio responsabile

Si ricorda inoltre che senza il permesso della Direzione aziendale non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento al di fuori dell'orario di lavoro

Ore straordinarie/supplementari

Le ore straordinarie/supplementari effettuate dai dipendenti vanno preventivamente autorizzate da (indicare i referenti per l'autorizzazione) attraverso la compilazione del giustificativo "autorizzazione straordinari". Verranno pertanto retribuite esclusivamente le ore di straordinario/supplementari autorizzate.

Assenze

Si ricorda a tutti i lavoratori che secondo quanto previsto dal vigente contratto, si fa obbligo al lavoratore di comunicare e giustificare tutte le assenze nelle modalità previste dal CCNL.

Ferie e permessi retribuiti

I periodi di ferie individuali devono essere richiesti con congruo anticipo con l'apposito modulo "Richiesta ferie e/o permessi" e dovranno essere autorizzati dalla Direzione; i periodi di ferie verranno concessi compatibilmente alle esigenze aziendali.

I permessi retribuiti dovranno essere richiesti con le stesse modalità previste per la richiesta di ferie individuali e verranno concessi, previa autorizzazione, soltanto in presenza di particolari urgenze e/o necessità.

Rispetto del luogo di lavoro

Si fa presente inoltre che le attrezzature, i macchinari e il proprio posto di lavoro devono essere lasciati puliti e ordinati al termine del turno.

Si fa divieto assoluto di fumare e/o di far consumo di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro.

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

E' fatto obbligo dell'osservanza delle norme sull'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di tutti gli addetti e dell'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) a suo tempo consegnati unitamente alle norme generali e all'informativa sulla prevenzione e sicurezza. La violazione di tale obbligo costituisce condotta sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

Uso dei sistemi informatici

L'impiego per fini personali, non lavorativi e non di servizio di apparati telefonici, informatici, telematici implica una grave violazione della disciplina aziendale e dei doveri d'ufficio aggravata da una illecita sottrazione di tempo lavorativo, comportamento disciplinarmente rilevante così come previsto dal CCNL. Tali condotte possono, a seconda del loro atteggiarsi concreto, integrare anche ipotesi delittuose, quali: il furto di energie; il turbato funzionamento di un sistema informatico; l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico; la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico; violazione di corrispondenza; l'intercettazione, l'impedimento comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi; l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; il danneggiamento di sistemi informatici telematici; la frode informatica. Ogni violazione degli obblighi descritti nel presente articolato comporta l'applicazione, ai sensi dell'art. 1382 c.c., di una penale risarcitoria di € 500,00 a carico del lavoratore, fatto salvo il diritto dell'impresa datrice di lavoro di richiedere il maggior danno.

Si ringrazia per la collaborazione.

La direzione aziendale.