

CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA FONDAZIONE TEATRO LIRICO GIUSEPPE VERDI DI TRIESTE

Con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal CCNL per il personale dipendente dalle Fondazioni liriche e sinfoniche ed in relazione alle disposizioni dell'art. 7 delle legge 20.5.1970 n. 300 ed alle previsioni degli artt. 2104, 2105 del Codice Civile, al personale dipendente dalla Fondazione Teatro Lirico Giuseppe Verdi di Trieste saranno applicate le seguenti sanzioni in proporzione alla gravità delle infrazioni qui di seguito indicate:

A) RIMPROVERO VERBALE

Si applica in caso di:

- lieve inosservanza degli obblighi, dei doveri o dei divieti stabiliti dalle leggi, dal contratto, dagli ordini di servizio e dai regolamenti predisposti dalla Fondazione nonché delle istruzioni impartite dai superiori;
- breve ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa qualora non abbia comportato variazioni all'orario stabilito dall'ordine del giorno dalla normativa interna ovvero non abbia causato disservizi all'attività programmata;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro.

B) RIMPROVERO SCRITTO

Si applica in caso di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave degli obblighi, dei doveri o dei divieti stabiliti dalle leggi, dal contratto, dagli ordini di servizio e dai regolamenti predisposti dalla Fondazione o delle istruzioni impartite dai superiori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa che abbia comportato variazioni all'orario stabilito dall'ordine del giorno settimanale ovvero abbia determinato disservizi all'attività;
 - mancato rispetto delle procedure previste per la rilevazione e il controllo automatico delle presenze;
 - inosservanza ingiustificata dell'orario di lavoro giornaliero;
 - mancata tempestiva comunicazione dell'assenza dal servizio a qualsiasi titolo dovuta, qualora ciò non abbia comportato danni e/o ritardi all'attività;
 - omessa comunicazione scritta del domicilio e/o delle variazioni intervenute;
 - omessa comunicazione dell'assenza dal servizio per malattia il giorno successivo all'assenza.
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro.
 - tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.

C) MULTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI STIPENDIO

Si applica in caso di:

- recidiva in una della mancanza di cui alla precedente lettera B;
- reiterato ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa;
- esecuzione, durante le ore di lavoro, di attività estranee alla propria specifica attività;

- accesso nei locali della Fondazione per motivi diversi da quelli d'ufficio;
- comportamenti od inadempienze che pregiudichino il regolare lavoro individuale o collettivo;
- ritardo oltre i due giorni nell'invio della certificazione medica;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.

D) SOSPENSIONE DAL LAVORO, O DALLO STIPENDIO E DAL LAVORO PER UN PERIODO FINO A 5 GIORNI

Si applica in caso di:

- mancanze, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, che non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c).

A titolo indicativo e non esaustivo:

- comportamento offensivo nei confronti di superiori, colleghi, collaboratori, estranei ospiti della Fondazione, nonché nei confronti della Fondazione stessa, commessi anche attraverso i mezzi di comunicazione e/o social network;
 - assenza ingiustificata e/o arbitraria dal lavoro fino a cinque giorni;
 - allontanamento dall'abitazione durante le fasce orarie di reperibilità in violazione dei doveri di preventiva informazione e delle formalità previste;
 - omessa comunicazione del domicilio o delle variazioni intervenute che abbiano impedito l'effettuazione da parte delle competenti strutture pubbliche della visita medica richiesta dalla Fondazione;
 - utilizzazione per fini personali o per trarne vantaggi personali, anche se non aventi dirette utilità economiche, delle attrezzature e degli strumenti in dotazione agli uffici o reparti.
- omessa richiesta preventiva di autorizzazione per lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
 - violazione del Codice Etico.

E) SOSPENSIONE DALLO STIPENDIO E DAL LAVORO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI

Si applica in caso di:

- mancanze che per il grado della colpa, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di specifico inadempimento degli obblighi, doveri o divieti stabiliti dalle leggi, dal contratto, dagli ordini di servizio e dai regolamenti predisposti dall'azienda.

A titolo indicativo e non esaustivo:

- ingiurie nei confronti di colleghi e/o superiori;
 - allontanamento non autorizzato dal posto di lavoro durante l'orario di attività;
 - alterazione dei fogli firma delle presenze e/o falsa attestazione dei fogli presenza.
- inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - degli obblighi, dei doveri o dei divieti stabiliti dalle leggi, dal contratto, dagli ordini di servizio e dai regolamenti predisposti dalla Fondazione o delle istruzioni impartite dai superiori, o del Codice Etico;
 - negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro.

F) LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Si applica in caso di:

- la reiterazione delle violazioni dei comportamenti sanzionati di cui ai punti D) ed E);
- mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno irrimediabilmente la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

* * *

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza la preventiva contestazione e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tale che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto dal fatto che vi ha dato causa.

* * *

I provvedimenti disciplinari oggettivamente e soggettivamente correlati alla gravità dell'infrazione sono conseguenti anche a violazione di disposizioni di legge, quali, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in Legge, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni ed integrazioni, relative al controllo sulle assenze per malattia;
- L. 23 dicembre 1993, n. 547, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di criminalità informatica;
- D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, nonché D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, relative agli obblighi dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni ed integrazioni, relative alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni ed integrazioni, relative agli obblighi di riservatezza;
- Legge 16 gennaio 2003 n. 3 e successive modificazioni ed integrazioni, relative alla tutela della salute dei non fumatori.

Le disposizioni del presente Codice Disciplinare debbono intendersi sostituite, modificate, abrogate ovvero disapplicate, automaticamente, ove il relativo contenuto sia incompatibile con sopravvenute e inderogabili disposizioni legislative o regolamentari.

* * *