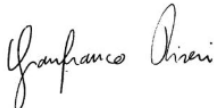


Sistema disciplinare del

Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati

Redatto ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Lista delle edizioni		
Edizione	Data	Descrizione modifica
1	10/03/2014	Prima emissione.
2	16/11/2016	Modifiche per aggiornamento di misure e normative di riferimento.
3	30/07/2018	Modifiche per aggiornamento normative di riferimento.
4	22/02/2021	Modifiche per aggiornamento normative di riferimento.
5	13/05/2022	Modifiche per aggiornamento normative di riferimento.
6	27/03/2025	Modifiche per aggiornamento riferimenti normativi.
Verifica – Organismo di Vigilanza 		Approvazione – Consiglio di Amministrazione 

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

INDICE:

1	PREMESSA	3
2	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	4
3	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE	4
4	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE NON APICALE	4
5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	5
6	RIFERIMENTI NORMATIVI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	5

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

1 PREMESSA

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare che le disposizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico aziendale rispettate da tutti i soggetti della Cooperativa stessa siano essi in posizione apicale che subordinata, nonché da tutti coloro che collaborano od intrattengono rapporti commerciali con CoopCulture. Quindi viene applicato ai comportamenti tenuti da:

- amministratori e sindaci;
- dirigenti e quadri (soggetti in posizione apicale);
- personale dipendente (soggetti in posizione non apicale);
- fornitori, collaboratori e consulenti esterni (soggetti terzi).

La graduazione, tipo ed entità delle sanzioni si determinano, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento;
- al grado di negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di legge con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

È fatto obbligo a tutti i dipendenti e collaboratori della cooperativa di segnalare all'OdV condotte illecite rilevanti di cui siano venuti a conoscenza e che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite saranno verificate dall'OdV garantendo la riservatezza e l'identità del segnalante nonché il divieto di compiere atti ritorsivi nei suoi confronti.

Sono vietati di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il sistema disciplinare si richiama alle seguenti normative vigenti:

- Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori);
- Legge 15 luglio 1966 n. 604 (norme sui licenziamenti individuali);
- Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183);
- contratti collettivi di lavoro specificamente richiamati a seconda del tipo di contratto di lavoro applicabile;

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

- Lo Statuto ed il regolamento per le prestazioni lavorative dei soci approvato dalla assemblea ai sensi della Legge 142/01;
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le norme di legge relative alla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- il codice civile relativamente alle disposizioni dei contratti di fornitura.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato).

2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori o sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà con la massima tempestività il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci della CoopCulture, che prenderanno i provvedimenti del caso nel rispetto delle vigenti leggi e dei vigenti regolamenti.

In caso di violazione accertata del Modello da parte di uno o più amministratori il Consiglio di Amministrazione procederà direttamente, in base alla gravità della violazione e del rischio di reato presupposto, alla misura sanzionatoria quali: il richiamo formale e scritto, la revoca delle deleghe e delle procure conferite.

Nel caso di gravi violazioni del Modello dirette in modo univoco alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione la convocazione della assemblea sociale per le più gravi misure sanzionatorie quali la sospensione dalla carica ricoperta o la revoca della stessa.

3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

Nei confronti dei soggetti in posizione apicale, eventuali comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge od ai doveri fondamentali propri della funzione o carica rivestita saranno valutati tenuto conto della particolarità di detto rapporto di lavoro, della spiccata fiduciarità del medesimo, della particolare esigenza, per la Cooperativa, di affidarsi alla loro professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di cui sopra e per il rispetto del principio di legalità, delle procedure e delle norme aziendali tutte.

In caso di violazione accertata del Modello da parte di uno o più soggetti in posizione apicale, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione procederà direttamente, in base alla gravità della violazione e del rischio di reato presupposto, alla misura sanzionatoria quali: la sospensione o la revoca delle deleghe e delle procure conferite, la sospensione dal lavoro, il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Le modalità di contestazione dei comportamenti ritenuti illeciti e le relative sanzioni saranno quelle determinate dallo statuto (anche ai fini della esclusione da socio) dal regolamento delle prestazioni lavorative dei soci e dai CCNL applicati.

4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE NON APICALE

Le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, della vigente contrattazione collettiva applicabile e delle norme statutarie e regolamentari adottati dalla cooperativa ai

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

sensi della Legge 142/2001. Le norme di legge, di contrattazione collettiva ed interne contengono anche i principi in ordine alla graduazione della sanzione e di chi ha la potestà di erogarla. Fermo quanto precede, si precisa quanto segue:

§ ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica rivestita comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano oppure no eventualmente determinato;

§ anche ogni colposa, od imprudente, o negligente, od omissiva condotta o comportamento in violazione del D.Lgs. 231/01 potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda od alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate, od alla eventuale recidiva, od all'impatto sull'ambiente aziendale, od in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate, o alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti del soggetto sanzionando;

§ nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari conservativi graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto. Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

La cooperativa ispira la propria attività al rispetto della normativa in materia di lavoro. Pertanto, l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dal CCNL, dallo Statuto e dal Regolamento per le prestazioni lavorative dei soci ai sensi della Legge 142/2001 nonché dalle altre disposizioni interne.

Quanto sopra, fermo che ciascun dipendente e/o collaboratore è ben consapevole che la violazione del D.Lgs. 231/01 e/o del Modello costituisce un inadempimento -riconosciuto come molto grave- alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nei confronti della cooperativa.

5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

I principi esposti nel Modello valgono per qualsiasi rapporto anche di collaborazione autonoma e verso qualsiasi persona investita di cariche riferibili a CoopCulture.

Nei confronti di coloro che, in qualità di committenti, appaltatori, subappaltatori, clienti o fornitori soggetti, ai fini del D.Lgs 231/2001, a vigilanza o direzione da parte della stessa – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art.1456 c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni sulla base delle caratteristiche dell'incarico o lavoro conferito.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto di CoopCulture al risarcimento dei danni subiti a seguito di tali comportamenti illeciti e contrastati dalla cooperativa.

Nei relativi contratti di consulenza, collaborazione o fornitura sarà espressamente richiamato l'obbligo di attenersi alle specifiche misure di prevenzione del Modello, del Codice Etico della cooperativa pena la risoluzione del contratto.

6 RIFERIMENTI NORMATIVI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La cooperativa applica per gli aspetti disciplinari i seguenti contratti: MULTISERVIZI - SERVIZI DI PULIZIA, CCNL per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi; COOPERATIVE SOCIALI, CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; TERZIARIO – CONFCOMMERCIO, CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi; PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO CCNL per i dipendenti dalle aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

commerciale e turismo; CCNL FEDERCULTURE per i dipendenti dei servizi della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero; CINEMATOGRAFI CCNL per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinematografici; TEATRI STABILI CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall'ETI; SPETTACOLO CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo. Il contratto di riferimento è indicato al personale sia nella lettera di assunzione che nella busta paga. Per i soci dirigenti è applicato il CCNL Dirigenti di imprese cooperative. Nei successivi paragrafi sono riportati gli articoli dello Statuto e del Regolamento della cooperativa e a seguire solo gli articoli del CCNL Multiservizi in quanto maggiormente utilizzato da CoopCulture.

6.1 Dallo Statuto di CoopCulture

Articolo 13 – Esclusione

L'esclusione potrà essere deliberata dall'organo amministrativo, oltre che nei casi previsti dalla legge, nei confronti del socio:

- a) che perda i requisiti per l'ammissione alla cooperativa;
- b) che non sia più in condizione di svolgere l'attività lavorativa dedotta nel contratto sociale;
- c) che non ottemperi alle disposizioni del presente statuto, dei regolamenti sociali, delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, con inadempimenti che non consentano la prosecuzione del rapporto;
- d) che, senza giustificato motivo, si renda moroso nel versamento della partecipazione sociale sottoscritta o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la società, anche dopo formale richiamo;
- e) che venga a trovarsi in una delle situazioni di incompatibilità previste dallo statuto senza la prevista autorizzazione del Consiglio di amministrazione, o che comunque svolga o tenti di svolgere attività in concorrenza alla cooperativa;
- f) che nell'esecuzione del proprio lavoro commetta atti valutabili quale notevole e grave inadempimento degli obblighi sociali;
- g) che arrechi, in qualunque modo, gravi danni materiali alla cooperativa o assuma iniziative o comportamenti pregiudizievoli per il conseguimento dello scopo mutualistico o dell'oggetto sociale;
- h) che venga condannato con sentenza penale irrevocabile per reati che importino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, nonché per reati che, per le modalità di esecuzione e la gravità, non consentano la prosecuzione del rapporto;
- i) che nell'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato subisca un provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo ovvero per ogni altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali;
- j) il cui ulteriore rapporto di lavoro non subordinato sia stato risolto dalla cooperativa per inadempimento.

La cessazione del rapporto di lavoro per recesso datoriale non implica automaticamente il venir meno del rapporto sociale.

L'organo amministrativo potrà adottare il provvedimento di esclusione nei confronti del socio che - avendo concluso il proprio rapporto lavorativo - si trovi in condizione di reiterata inattività lavorativa, e abbia manifestato espressamente, o sia desumibile anche da comportamenti concludenti, di non essere più interessato ad instaurare un rapporto di lavoro o mutualistico con la cooperativa o non sia più in grado di concorrere alle finalità mutualistiche e societarie per cui è stata costituita la cooperativa, ovvero la cooperativa sia impossibilitata a offrirgli ulteriori occasioni di lavoro; a titolo esemplificativo rientrano in queste situazioni il caso del socio lavoratore che sia assunto presso altro datore di lavoro in passaggio di appalto, o che presenti dimissioni lavorative, o che non abbia superato il periodo di prova previsto dal contratto lavorativo.

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

Può inoltre essere deliberata l'esclusione del socio iscritto nella categoria speciale che non abbia rispettato i doveri inerenti la formazione prevista, non conseguendo i livelli qualitativi prestabiliti dalla cooperativa.

Le deliberazioni prese in materia di esclusione debbono essere comunicate ai soci che ne sono l'oggetto mediante raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero altro mezzo che garantisca la prova del ricevimento.

Contro la deliberazione di esclusione il socio, entro sessanta giorni dalla comunicazione, può attivare le procedure arbitrali di cui al presente statuto.

L'esclusione diventa operante dalla comunicazione al socio della delibera, cui seguirà relativa annotazione nel libro dei soci, da farsi a cura degli Amministratori.

Articolo 14 – Provvedimenti in caso di recesso, decadenza ed esclusione

Le deliberazioni prese in materia di recesso ed esclusione devono essere comunicate ai soci cooperatori che ne sono oggetto mediante raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero altro mezzo che garantisca la prova del ricevimento. Le controversie che insorgessero tra i soci cooperatori e la Cooperativa in merito ai provvedimenti adottati dal Consiglio di amministrazione su tali materie, saranno demandate alla decisione di un Collegio arbitrale regolato dall'articolo 45 del presente Statuto.

Salvo diversa e motivata decisione del Consiglio di amministrazione, e nel rispetto comunque delle norme giuslavoristiche di volta in volta vigenti, alla deliberazione di recesso o di esclusione del socio lavoratore, consegue la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con la cooperativa ai sensi del precedente articolo 4 e ai sensi dell'art. 1 comma 3 legge 142/2001, nonché la cessazione di tutti i rapporti mutualistici.

6.2 Dal Regolamento prestazioni lavorative dei soci di CoopCulture**Articolo 9 - Norme comportamentali, infrazioni e sanzioni disciplinari***a) Norme comportamentali*

Con appositi regolamenti di servizio saranno stabilite le norme di comportamento che i soci devono rispettare nell'espletamento della attività in considerazione delle specifiche mansioni. Il regolamento di servizio, a titolo di esempio, dovrà riguardare l'obbligo di utilizzo della divisa e degli indumenti di lavoro (ove previsti), i comportamenti da tenere nei confronti degli utenti ed ogni altro elemento necessario per le specifiche situazioni di lavoro.

b) Norme disciplinari e sanzioni

Tutti i soci devono osservare fedelmente le norme previste dal presente regolamento, dai regolamenti di servizio e le norme di legge.

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dai contratti collettivi di riferimento.

Il socio è tenuto a rispettare le direttive impartite dai competenti organi sociali e in caso contrario potrà essere sottoposto a provvedimenti da parte del Consiglio di Amministrazione, fino all'esclusione nei casi più gravi. Il rispetto delle regole e delle direttive concerne naturalmente il ruolo che il socio ricopre, poiché a livello individuale non esiste forma di subordinazione.

Il ritardo dell'inizio della prestazione lavorativa come da turnistica, costituisce inadempienza contrattuale e sarà punito con la perdita della retribuzione dell'intera ora lavorativa, salvo giustificati motivi; il ritardo superiore ad un'ora comporterà invece una multa pari a quattro ore di retribuzione tabellare.

Il terzo ritardo nel volgere di un mese comporterà oltre alle multe sopra previste una ulteriore multa suppletiva di sei ore di retribuzione tabellare in meno. La mancata presentazione sul luogo di lavoro senza giustificato grave motivo e senza darne comunicazione alla Cooperativa costituisce parimenti, gravissima infrazione che comporta automaticamente la sospensione dal lavoro e l'attivazione della procedura di esclusione del socio dalla Cooperativa.

E' considerato infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno alla Cooperativa sul piano patrimoniale o morale ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo indicativo:

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

- 1) il mancato rispetto degli orari di inizio e fine di lavoro così come indicato dai soci stessi sui piani di lavoro;
- 2) la mancata emissione di titoli di ingresso nei musei e nei monumenti o l'emissione di biglietti gratuiti non autorizzati preventivamente dalla Direzione costituisce una gravissima infrazione che comporta l'attivazione delle procedure di contestazione;
- 3) la mancata emissione dello scontrino fiscale, la mancata registrazione della transazione economica o effettuare una vendita sia in libreria che in biglietteria con uno sconto non autorizzato costituisce una gravissima infrazione che comporta automaticamente l'attivazione delle procedure di contestazione;
- 4) il comportamento non corrispondente ai canoni di correttezza e di buona educazione nei confronti degli altri soci lavoratori e di terzi in relazione al lavoro da svolgere;
- 5) il mancato adempimento di una disposizione impartita dal Consiglio di Amministrazione;
- 6) il mancato rispetto dei piani e programmi di lavoro (fatte salve le situazioni di emergenza);
- 7) la divulgazione o rivelazione ai terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di notizie riguardanti la Cooperativa stessa;
- 8) l'incuria delle dotazioni tecniche e dei locali. Apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Cooperativa o del Committente, dovranno essere utilizzati e custoditi con la massima cura. Il socio che avrà un atteggiamento di incuria accertato sarà sottoposto a sospensione, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- 9) il mancato rispetto dei ruoli e dell'organizzazione funzionale della Cooperativa;
- 10) la scarsa diligenza. Il socio dovrà svolgere il proprio lavoro con scrupolo e zelo. Il socio che mostrerà negligenza manifesta risponderà del danno di immagine causato alla Cooperativa;
- 11) il mancato rispetto dei canoni di educazione, cortesia, correttezza e gentilezza nei confronti del pubblico previsto dall'apposito regolamento;
- 12) l'effettuazione fuori dell'azienda per conto proprio o per conto terzi dei lavori di pertinenza dell'azienda stessa, senza chiedere preventivamente al Consiglio di Amministrazione l'autorizzazione;
- 13) il mancato adempimento o il deliberato rifiuto di disposizioni contenute nel presente regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione può, in qualsiasi momento, provvedere all'integrazione dell'elenco delle infrazioni disciplinari contenute nel regolamento.

In caso di mancanza imputabile al socio lavoratore, questa deve essergli contestata dalla Cooperativa in forma scritta.

Il lavoratore può presentare le proprie controdeduzioni entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione.

In relazione alla gravità della mancanza e alle eventuali recidive, il Consiglio di Amministrazione può infliggere al socio lavoratore le sanzioni previste dai CCNL di riferimento.

La sanzione deve essere comunicata al socio lavoratore in forma scritta e non può essere eseguita prima che siano decorsi giorni 20 lavorativi dalla comunicazione. Entro tale termine il socio lavoratore può impugnare la sanzione.

In caso di impugnazione l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla conclusione della procedura di conciliazione.

Articolo 10 - Licenziamenti per inadempienze

a) Licenziamento con preavviso

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

In tale provvedimento incorre il socio lavoratore che commette infrazioni gravi che rendono inapplicabili le sanzioni precedenti.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- 1) insubordinazione ai superiori;
- 2) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
- 3) rissa sul luogo di lavoro;
- 4) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente;
- 5) affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- 6) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- 7) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 8) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

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 nelle infrazioni di cui sopra:

- 1) grave insubordinazione ai superiori;
- 2) furto nell'azienda o presso il committente;
- 3) trafugamento di schizzi, progetti, di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, documenti dell'azienda o del committente;
- 4) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- 5) 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 gli stessi pregiudizi;
- 6) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 7) 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;
- 8) rissa nell'interno dei locali dell'azienda.

Rientrano tra queste la esclusione da socio della Cooperativa deliberata dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle motivazioni previste dallo Statuto.

Articolo 11 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per inadempienze la cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

La cooperativa 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.

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Le procedure che portano al licenziamento disciplinare del socio-lavoratore comportano l'esclusione dello stesso da socio della Cooperativa in quanto il comportamento e la gravità dell'infrazione disciplinare hanno causato un oggettivo danno patrimoniale, di immagine e di mercato alla stessa.

Per i soci lavoratori si applicano le procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal CCNL o da accordi specifici tra centrali cooperative e organizzazioni sindacali.

6.3 CCNL MULTISERVIZI: per il personale dipendente da imprese esercenti i servizi di pulizia, servizi integrati

Articolo 45 - Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa;
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Articolo 46 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni.

Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

Articolo 47 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 48 - Licenziamenti per mancanze**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. 47, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B) del presente articolo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

SISTEMA DISCIPLINARE - ALLEGATO MOGC

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o 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 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

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 nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di 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 gli 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.

C) Licenziamento senza preavviso e con trattenuta.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che, senza alcuna giustificazione, non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi decorrenti dall'ultimo giorno di presenza accertato, rendendosi irreperibile.

In tale ipotesi di licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

Articolo 49 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, 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.