



FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

foglio 1 di 5

15-10-2004



SANZIONI DISCIPLINARI

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n° 300 e avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 33 del vigente C.C.N.L., viene reso noto il seguente **regolamento disciplinare** da valere per tutto il personale dipendente.

CODICE DISCIPLINARE

1) Il Rimprovero verbale

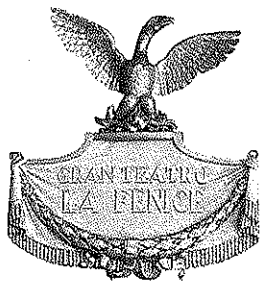
Si applica in caso di:

- scarsa diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e/o dei compiti affidati;
- incompleta attestazione della presenza giornaliera relativamente agli orari intermedi;
- breve ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa qualora detto ritardo non abbia comportato variazioni all'orario di lavoro stabilito dall'ordine del giorno.
- permanenza oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;

2) Il Rimprovero scritto

Si applica in caso di:

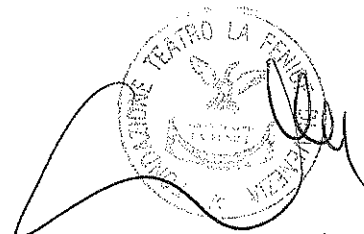
- Inosservanza delle disposizioni di servizio;
- contegno scorretto durante l'orario di lavoro nei confronti di estranei, superiori e dipendenti e colleghi;
- comportamenti e/o omissioni che pregiudichino il regolare svolgimento dei compiti affidati o il regolare andamento dell'attività programmata;
- ritardo nell'inizio dell'attività lavorativa;
- mancato adempimento delle procedure previste per la rilevazione e il controllo automatico delle presenze, dopo il secondo invito all'osservanza del rispetto delle stesse;
- omessa comunicazione della residenza e/o domicilio e delle eventuali variazioni intervenute
- allontanamento non autorizzato dal posto di lavoro durante l'orario di attività;
- mancata tempestiva comunicazione dell'assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, qualora non abbia comportato danni e/o ritardi nell'inizio della prestazione di altri lavoratori;
- mancata giustificazione scritta dell'assenza non superiore alle 24 ore da effettuarsi entro le 24 ore successive.
- inosservanza del divieto di fumare in tutti gli uffici e luoghi di lavoro chiusi del Teatro e comunque nei luoghi in cui sono esposti i divieti di fumare;



FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

foglio 2 di 5

15-10-2004



3) **La Multa non superiore a 3 ore di stipendio**

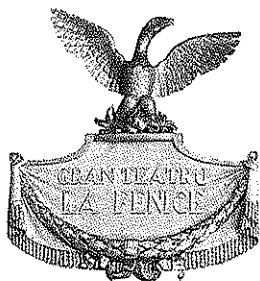
Si applica in caso di:

- inosservanza ingiustificata dell'orario di lavoro giornaliero;
- ritardo recidivo nell'inizio della prestazione lavorativa o la recidiva (oltre la terza) incompleta attestazione della presenza;
- esecuzione, durante le ore di lavoro, di compiti estranei all'attività di pertinenza e conseguente utilizzo di apparecchiature di proprietà del Teatro;
- contegno scorretto recidivo, durante l'orario di lavoro, nei confronti di estranei, superiori e dipendenti e colleghi;
- comportamenti e/o omissioni recidivi che pregiudichino il regolare svolgimento dei compiti affidati o il regolare andamento dell'attività programmata;
- assenze ingiustificate – vengono considerate tali sia le assenze per le quali non vengono fornite adeguate giustificazioni, sia quelle non comunicate secondo le modalità previste (ad esempio tramite la segreteria telefonica per le malattie);
- ritardo nell'invio della certificazione medica, prodotta oltre i due giorni dal rilascio del certificato consentiti dalla legge vigente in materia (L. 155/81 – art. 15);
- uso abusivo o incuria nell'utilizzo dei locali, nonché nell'utilizzo degli strumenti di lavoro;
- recidiva inosservanza del divieto di fumare in tutti gli uffici e luoghi di lavoro chiusi del Teatro e comunque nei luoghi in cui sono esposti i divieti di fumare;

4) **La Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni.**

Si applica in caso di:

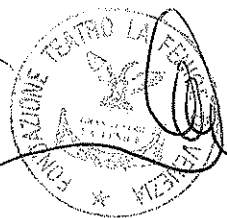
- contegno offensivo nei confronti di estranei, superiori, dipendenti e colleghi;
- assenza arbitraria dal lavoro fino a tre giorni lavorativi consecutivi;
- allontanamento dall'abitazione dichiarata, durante la malattia e nelle fasce orarie di reperibilità (individuate dal D.M. 8.5.1985 nelle fasce dalle ore 10 alle 12 e delle 17 alle 19) senza preventiva e formale comunicazione nelle forme previste (segreterie telefoniche) qualora tale inadempienza abbia comportato l'impossibilità per il teatro di effettuare la visita medica domiciliare;
- mancata comunicazione di tutti quegli impedimenti che possano precludere e/o ostacolare la possibilità dei controlli ammessi dalla legge in caso di assenze dal servizio per malattia od infortunio non sul lavoro;
- deaffissione, alterazione arbitraria degli ordini di servizio e delle comunicazioni del Teatro affisse in bacheca;
- utilizzazione, al fine di trarne vantaggi personali, delle attrezzature e degli strumenti in dotazione o in uso e comunque di quanto formi oggetto all'attività del Teatro;
- gravi comportamenti e/o omissioni che pregiudichino il regolare svolgimento dei compiti affidati o il regolare andamento dell'attività programmata;
- accesso a dati rilevabili su supporti cartacei o informatizzati che non attengano agli adempimenti lavorativi a cui è tenuto il dipendente del Teatro.
- rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- svolgimento anche fuori dell'orario di lavoro, di mansioni ed attività a titolo gratuito od oneroso senza la preventiva autorizzazione della Fondazione;
- mancanze che abbiano arrecato pregiudizio, non grave, alla sicurezza nel lavoro, ovvero che abbiano intenzionalmente recato danni non gravi alle cose della Fondazione o di terzi;
- inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno;



FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

foglio 3 di 5

15-10-2004



5) La Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non superiore a 10 giorni.

Si applica in caso di:

- ingiurie o comportamenti lesivi della dignità e decoro altrui;
- comportamenti che pregiudichino l'integrità fisica altrui;
- alterchi con vie di fatto negli edifici della Fondazione;
- mancanze, riportate nel precedente punto 4), ripetute malgrado siano oggetto di provvedimento disciplinare e che perciò assumono carattere di recidiva;
- mancanze che abbiano arrecato grave pregiudizio alla sicurezza nel lavoro, ovvero che abbiano intenzionalmente recato danni gravi alle cose della Fondazione o di terzi;

6) Il Licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

Si applica:

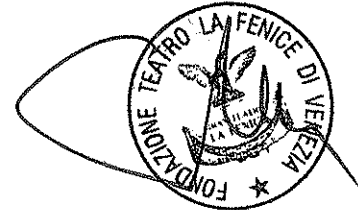
- **per** constatato reiterato stato di alterazione per effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante lo svolgimento delle sue attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 25 – Tossicodipendenti e loro familiari – del vigente CCNL;
 - **per** irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Fondazione o a Terzi, o anche con gravi danni alle persone;
 - **per** illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Fondazione o ad essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
 - **per** rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
 - **per** comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio, fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'accordo nazionale 23 luglio 1993 nel testo recepito dal vigente CCNL.
 - **per** essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - per condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
 - per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- Si applica** comunque in presenza di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nei vigenti C.C.N.L. o non previste nel presente Regolamento, talmente gravi che non consentano la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.



FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

foglio 4 di 5

15-10-2004



CRITERI GENERALI

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione:

- ❖ alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - ❖ al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro;
 - ❖ al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.
-
- La recidiva di una stessa infrazione già sanzionata o la somma di diverse mancanze commesse nel corso del biennio determinerà l'applicazione della sanzione di grado immediatamente superiore a quella irrogata in precedenza.
 - Non si può tenere conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
 - I provvedimenti disciplinari non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità civili o penali nelle quali egli sia incorso.



FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

foglio 5 di 5

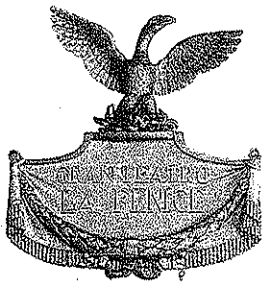
15-10-2004



PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del dipendente senza preventiva contestazione dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa, salvo il caso di infrazioni di una gravità tale che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.
- Alla contestazione di addebito provvede il Direttore del personale, su segnalazione del responsabile della struttura cui il dipendente appartiene oppure in conseguenza di fatti, disciplinarmente rilevanti, di cui sia venuto a conoscenza.
- Le seguenti disposizioni si applicano ai provvedimenti più gravi del rimprovero verbale; quest'ultima sanzione può essere irrogata non prima di due giorni dalla contestazione, senza altre formalità.
- 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.
- La contestazione deve contenere l'indicazione del fatto addebitato e la sanzione ritenuta applicabile.
- Il lavoratore deve produrre le sue giustificazioni al Direttore del personale, *allegando copia della contestazione ed ogni altra documentazione ritenuta utile*, entro il termine perentorio di cinque giorni decorrenti dal giorno successivo alla data di ricevimento della contestazione medesima.
- Ove non effettuata a mani del lavoratore, la contestazione sarà inviata al domicilio risultante dal contratto di lavoro od a quello che sia stato successivamente comunicato per iscritto alla Fondazione mediante raccomandata AR; in caso di mancato recapito per trasferimento di indirizzo non comunicato, per irreperibilità del destinatario o per compiuta giacenza, ecc..., la contestazione si considererà effettuata alla data in cui l'incaricato delle Poste alla consegna avrà effettuato l'accertamento delle circostanze di cui sopra, salvo documentati casi di forza maggiore che il lavoratore provi essere intervenuti chiedendo di essere rimesso in termini per presentare le giustificazioni.
- Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- Ricevute le giustificazioni, o comunque decorso il termine senza che queste siano pervenute, il Direttore del personale provvede all'accertamento dei fatti con ogni mezzo opportuno e, entro i trenta giorni successivi, prorogabili per altri trenta in relazione a particolari esigenze, formula motivato parere, vincolante nel massimo, per il sovrintendente, che nei successivi quindici giorni adotta il provvedimento disciplinare.
- Nel caso dall'istruttoria emerga la possibilità di irrogare una sanzione più grave di quella ipotizzata nella contestazione di addebito dovrà provvedersi a nuova contestazione.
- Il sovrintendente può delegare per l'adozione dei provvedimenti disciplinari, escluso il licenziamento, il Direttore del personale.
- Con il consenso del dipendente, formulato prima dell'adozione del provvedimento, la sanzione può essere ridotta rispetto a quanto ipotizzato nella contestazione, ma in tal caso non è più impugnabile.
- I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c), d) ed e) del citato art. 33 del CCNL potranno altrimenti essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, mentre il provvedimento disciplinare di cui alla lettera f) potrà essere impugnato secondo la normativa vigente.

Affisso all'albo presso la portineria della Fondazione, in
data 2/11/2004,



FONDAZIONE
TEATRO LA FENICE
DI VENEZIA

Venezia, 28 ottobre 2004

Alla R.S.U.
Sede

Oggetto: Codice disciplinare

Come preavvisato nel corso dell'incontro del 14.9.2004, a partire dal 2 novembre p.v. verrà affisso nelle sedi del teatro (La Fenice e Malibran) il codice disciplinare e ciò in ossequio a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20.5.1970 (Statuto dei lavoratori).

Cordiali saluti

Il Sovrintendente
Dott. Giampaolo Vianello

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Art.33 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f) licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

Le sospensioni di cui alle lettere d) e e) possono applicarsi a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il provvedimento di cui alla lettera f) si applica nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

Alcun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

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 del fatto che vi ha dato causa. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.