



CODICE DISCIPLINARE

Banca Intesa - Agosto 2005
Sanpaolo IMI - Dicembre 2006

CODICE DISCIPLINARE

Si comunica che – con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalla imprese creditizie, finanziarie e strumentali, ed in considerazione della peculiare fiducia che sta a fondamento del rapporto di lavoro subordinato intercorrente con le anzidette aziende – sono applicate le seguenti sanzioni in proporzione alla gravità delle infrazioni sotto riportate:

<u>1ª AREA PROFESSIONALE</u>	<u>2ª/ 3ª AREA PROFESSIONALE, QUADRI DIRETTIVI</u>
<p>a) <u>Rimprovero verbale:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro.	<p>a) <u>Rimprovero verbale:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;- tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
<p>b) <u>Rimprovero scritto:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro.	<p>b) <u>Rimprovero scritto:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ripetizioni di mancanze punibili con il rimprovero verbale;- inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
<p>c) <u>Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;- inosservanza – ripetuta o di una certa gravità – dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;- negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro.	<p>c) <u>Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;- inosservanza – ripetuta o di una certa gravità – delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;- negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.
<p>d) <u>Licenziamento per giustificato motivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi.	<p>d) <u>Licenziamento per giustificato motivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi.
<p>e) <u>Licenziamento per giusta causa:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 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 la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.	<p>e) <u>Licenziamento per giusta causa:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 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 la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Il contratto collettivo di lavoro prevede inoltre che:

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamento in conseguenza della medesima, l'azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

In relazione a quanto previsto dalla L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83, sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, e dall'art. 7, comma 1, dell'Accordo 23 gennaio 2001:

Il personale che si astiene dal lavoro in relazione ad uno sciopero proclamato in violazione delle norme di cui all'Accordo del 23 gennaio 2001, è soggetto a sanzione disciplinare – oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali (ivi compresa la multa), con esclusione delle misure estintive del rapporto.

Si conferma che i provvedimenti disciplinari -oggettivamente e soggettivamente correlati alla gravità dell'infrazione- possono essere conseguenti anche a violazione di disposizioni di legge; in particolare, a titolo esemplificativo:

- 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*;
- D.L. 3 maggio 1991, n. 143, convertito in Legge, con modificazioni dalla L. 5 luglio 1991, n. 197, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di *antiriciclaggio*;
- 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, 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 20 MAGGIO 1970, n. 300 - STATUTO DEI DIRITTI 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 comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione 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 ed 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.