

# **REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

*Approvato dal comitato direttivo nella seduta del 10/04/2008*

Il presente regolamento individua e disciplina le procedure per la gestione del personale alle dipendenze del CESV Messina

## **NOTA INTRODUTTIVA**

L'Associazione CESV Messina nella sua qualità di associazione di associazioni regolarmente costituita e di ente gestore del Centro di Servizio per il Volontariato per la provincia di Messina, è inquadrata, dal punto di vista civilistico e di disciplina del lavoro, in regime privatistico; da ciò deriva che il CESV Messina, benché gestisca un servizio di pubblica utilità, ha facoltà di assumere i propri dipendenti nella più ampia libertà e discrezionalità, nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

I rapporti di lavoro instaurati si sostanziano quindi in contratti tra il dipendente e l'Associazione CESV Messina a prescindere dalla sede di lavoro e dall'ambito territoriale o funzionale di competenza.

Questo regolamento disciplina dunque le procedure per la gestione del personale dipendente con il solo scopo di rendere trasparenti tali atti e chiare le relative procedure.

I principali riferimenti normativi sono lo Statuto dei lavoratori e il contratto di riferimento per i dipendenti.

## **Trattamento normativo ed economico**

### **Art. 1- personale dipendente**

1. Per l'assolvimento dei propri fini istituzionali il CESV Messina si avvale di personale dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto a tempo parziale nonché nelle altre forme contrattuali ammesse dalla legge ricorrendone i presupposti e condizioni.

### **Art.2 – Contratto Collettivo Nazionale**

1. Il contratto collettivo nazionale è quello del commercio e terziario, per quanto non previsto dal presente regolamento e dal CCNL, valgono le ordinarie norme di legge in materia di lavoro subordinato alle dipendenze di soggetto datore di lavoro privato.

### **Art.3 - il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da un contratto individuale, concluso nella forma eventualmente stabilita per legge, e le cui condizioni economiche e normative sono comunicate per iscritto al dipendente secondo le disposizioni dell'art. 1 D.leg.vo 152/1997.

2. Al momento dell'assunzione il CESV Messina provvederà ad attivare idonea polizza assicurativa per infortuni professionali valida per tutti i locali utilizzati.

### **Art. 4 - livelli e profili professionali**

Sono applicati i livelli professionali ai sensi del contratto collettivo nazionale. È facoltà dell'azienda periodicamente definire una descrizione delle attività e delle funzioni che ciascun lavoratore dovrà svolgere, in relazione alle esigenze di servizio.

## **Art. 5 – retribuzione**

La retribuzione del personale dipendente è determinata sulla base delle previsioni in materia prevista dalla normativa vigente e dal CCNL

La determinazione di premi di produttività, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, saranno determinata semestralmente dal direttivo, in relazione al perseguimento di obiettivi e risultati specifici preventivamente indicati, tenuto conto anche della disponibilità del lavoratore al rispetto dell'orario di lavoro, allo stile di collaborazione mantenuto nello svolgimento delle attività anche nell'espletamento delle mansioni ordinarie comunque compatibili, con il profilo professionale di riferimento.

## **Art. 6 Ferie e permessi**

Le ferie del personale dipendente si maturano ai sensi del CCNL applicato. Le ferie estive dovranno essere godute nel periodo che va dal 1 giugno al 30 settembre. Il periodo di ferie estivo dovrà essere di almeno due settimane consecutive. Il personale dipendente sarà posto in ferie dal datore di lavoro nella settimana del mese di agosto che include il giorno 15, in caso di chiusura al pubblico degli uffici. E' facoltà del datore di lavoro entro il 31 marzo di ogni anno definire un piano di ferie per il personale dipendente, sentito il personale dipendente.

Per la disciplina dei permessi ci si attiene a quanto previsto dal CCNL, di norma i permessi non possono essere di durata superiore alla metà delle orario giornaliero di lavoro e vanno recuperati entro il mese successivo in giorni concordati con l'ufficio,

## **Art. 7 Malattia**

In caso di impedimento ad essere presente sul luogo di lavoro per motivi di salute, il lavoratore dovrà tempestivamente comunicarlo all'ufficio, anche telefonicamente. Dal secondo giorno di malattia il lavoratore dovrà esibire idonea certificazione medica, che dovrà inviare entro il terzo giorno all'INPS la certificazione medica ai sensi della normativa vigente. Il solo giorno di malattia va comunque autocertificato dal lavoratore.

## **Art. 8 Formazione del personale**

Il CESV Messina si impegna a creare momenti finalizzati all'aggiornamento ed alla formazione, al fine di garantire il buon funzionamento della struttura e la qualità dei servizi erogati. La partecipazione alle attività di formazione saranno svolte nell'ambito dell'orario di lavoro, pertanto qualora le stesse per esigenze organizzative, si svolgessero in orari diversi, il dipendente potrà successivamente recuperare le ore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

## **Art. 9 – Doveri del Dipendente**

Il lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa deve rispettare gli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile, il cui testo è riportato in allegato al presente regolamento. Il dipendente comunque assunto dal CESV Messina deve conformare la sua condotta al dovere di collaborare alle varie attività con impegno e responsabilità ed antepoendo il rispetto della legge e l'interesse del CESV Messina agli interessi privati propri ed altrui la cui prevalenza sugli interessi del CESV Messina non sia stabilita dalla legge.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve:

1. collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto e le disposizioni impartite dal CESV MESSINA, tramite i suoi preposti, per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle vigenti norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

2. non utilizzare ai fini privati né divulgare ad altri notizie e/o informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro
3. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze. Ogni modifica va preventivamente concordata con il responsabile del personale
4. durante l'orario di lavoro, e comunque durante la presenza nei locali del CESV MESSINA, mantenere nei rapporti interpersonali con gli utenti ed i terzi, nonché con i colleghi, una condotta informata ai principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti violenti e/o lesivi della dignità della persona
5. non svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee al servizio, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività di qualsiasi tipo che possano ritardare o compromettere il recupero psico-fisico;
6. attenersi alle disposizioni che gli vengano impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale o da leggi di depenalizzazione in illecito amministrativo.
7. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
8. avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
9. non utilizzare beni, strumenti e attrezzature preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali
10. non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
11. comunicare la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
12. rispettare il divieto di fumare all'interno dei locali del CESV MESSINA.;
13. non falsificare, deteriorare documenti aziendali;
14. rispettare le norme antinfortunistiche;
15. non eseguire negligenemente con superficialità, o con lentezza il lavoro affidato;
17. non danneggiare beni, strumenti e attrezzature aziendali.

#### **Art.10 – sanzioni e procedure disciplinari.**

Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel precedente articolo, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
4. licenziamento.

Il CESV MESSINA salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante

dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni dalla piena conoscenza del fatto.

Il dipendente ha 5 giorni di tempo, dal ricevimento della contestazione dell'addebito, per presentare le proprie difese; ulteriori 5 giorni sono concessi nel caso il dipendente voglia produrre ulteriore documentazione (la richiesta di ulteriore documentazione deve essere effettuata al momento della presentazione delle proprie difese).

Trascorsi inutilmente i 5 giorni dalla richiesta di giustificazioni o ritenute insufficienti o insoddisfacenti le giustificazioni, il datore di lavoro ha tempo 15 giorni per applicare le sanzioni.

Il lavoratore ha facoltà di proporre entro 20 giorni dall'applicazione del provvedimento disciplinare, impugnazione al Collegio Arbitrale (composto da un rappresentante di ciascuna parte e da un terzo scelto di comune accordo tra le parti, o in difetto di accordo è nominato dalla Direzione Provinciale del Lavoro). In questo caso la sanzione disciplinare è sospesa fino alla pronuncia del Collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni, dall'invito dell'ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio, la sanzione non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziale la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico

#### **Art. 11 – Codice disciplinare.**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri:

1) la sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di lieve entità.

2) La sanzione disciplinare del rimprovero scritto viene comminata al verificarsi dei seguenti casi, da ritenersi non esaustivi:

- a) inosservanza del divieto di fumare;
- b) utilizzo di beni, attrezzature, strumenti, preordinati all'espletamento del servizio, per finalità diverse da quelle istituzionali;
- c) negligenza e superficialità nell'esecuzione dei compiti assegnati, o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente, in ragione del servizio e alla cui custodia, vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro;
- e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti.

3) La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica nei seguenti casi:

- a) recidiva dei comportamenti previsti per la sanzione disciplinare del rimprovero scritto;
- b) assenza ingiustificata dal servizio per oltre 3 giorni lavorativi consecutivi o arbitrario abbandono dello stesso;
- c) ingiustificato ritardo per 5 giorni consecutivi, nel raggiungere la sede assegnata dal CESV MESSINA.;

- d) falsa o reticente testimonianza nell'ambito di procedimenti disciplinari;
- e) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi, diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi che si trovino all'interno delle strutture del CESV MESSINA.;
- f) svolgimento durante le assenze per malattia o infortunio di attività che ritardino il recupero psico fisico;
- g) svolgimento di attività estranee al servizio;
- h) manifestazioni denigratorie nei confronti del CESV MESSINA., fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970.

4) La sanzione disciplinare del licenziamento, se del caso per giusta causa senza preavviso, viene applicata nei seguenti casi esemplificativi, ferma restando la sua applicabilità in ogni altro caso, non contemplato, irrimediabilmente lesivo del rapporto fiduciario

- a) recidiva dei comportamenti previsti per la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- b) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona;
- c) rifiuto espresso reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi durante l'attività lavorativa o fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità sono incompatibili con la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- e) rissa all'interno delle strutture del CESV MESSINA con altri dipendenti, superiori o terzi;
- f) persistente insufficiente rendimento o comportamenti inefficienti del dipendente nell'adempimento del lavoro assegnatogli;
- g) furto di beni, attrezzature, strumenti di proprietà del CESV MESSINA;
- h) appropriazione indebita di beni, attrezzature o strumenti di proprietà del CESV MESSINA;
- i) danneggiamento volontario di beni, strutture, attrezzature di proprietà del CESV MESSINA.

Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva.

Per recidiva si intende il ripetersi di un determinato comportamento, da parte del dipendente, per almeno due volte nel corso d un biennio.

## **Titolo IX** **Norme finali**

### ***Art. 12 – entrata in vigore***

Il presente regolamento è in vigore dal 01/05/08 (delibera del Comitato direttivo del 10/04/08) e le relative norme si applicano anche a tutto il personale assunto dal CESV MESSINA in data precedente.