



EMME DUE S.R.L.

Via Ponte Aurunco n. 13 - Tel. 0823682031

81037 - SESSA AURUNCA (CE)

Cod. Fisc. 02211090614 Partita IVA 02211090614

Email: info@mduesrl.com www.emmeduecomunita.it

Rev. 01 del 13.03.2023

REGOLAMENTO DISCIPLINARE INTERNO

EMME DUE S.R.L.

Via Ponte Aurunco,13 - 81037 - Sessa Aurunca (CE)

Codice Fiscale e Partita I.V.A. 02211090614

Pagina 1 di 5

Art. 1 – Requisiti del personale

Il personale della EMME DUE SRL oltre ad essere in possesso dei requisiti professionali adeguati, stabiliti dalla normativa vigente, e dell' idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni per le quali è stato assunto, deve possedere attitudini e doti naturali di pazienza e comprensione, allo scopo di assicurare agli ospiti non solo una qualificata assistenza, ma anche un clima sereno ed un ambiente accogliente.

Il personale è a conoscenza che la società EMME DUE S.r.l. adotta un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 ed adotta un Codice Etico (consultabili sul sito emmeduecomunita.it).

Art. 2 – Trattamento del personale

Il trattamento economico e normativo del personale è stabilito dalla legislazione del lavoro, dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro per il settore residenziale/sanitario/assistenziale, nelle loro versioni in vigore e nei successivi rinnovi, integrazioni o innovazioni, e da eventuali contratti individuali e/o collettivi decentrati.

Art. 3 – Principi fondamentali comportamentali

Oltre al rispetto delle normative di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro tutti i lavoratori della EMME DUE SRL dovranno osservare, nello svolgimento della loro attività, i seguenti principi comportamentali:

1. rispettare la persona ospite, la sua dignità, i suoi valori e la sua eventuale diversità;
2. non giudicare né criticare l' assistito, accettarlo incondizionatamente nel suo modo di essere e nel suo comportamento;
3. saper ascoltare la persona assistita, soprattutto se in stato di particolare bisogno, senza farsi prendere dalla fretta o dall' impazienza, anche in presenza di richieste ripetitive;
4. rispettare la riservatezza e la privacy dell' ospite, quindi, ogni informazione che lo riguarda non dovrà essere divulgata ed andrà considerata segreto professionale;
5. partecipare ai corsi di aggiornamento;
6. adempiere alle formalità stabilite per il controllo delle presenze, non alterandone il funzionamento, non timbrando la presenza per conto di altri o facendosi timbrare come presenti da altri. Le timbrature devono avvenire all' inizio del servizio, dopo avere indossato la divisa di lavoro.

Tutto il personale dovrà:

- a. rispettare l' ambiente e le attrezzature che la struttura mette a disposizione per lo svolgimento del servizio (mobili, apparecchiature, porte, stipiti, carrelli, stoviglie, biancheria, ecc.);
- b. indossare la divisa che gli è stata assegnata in maniera decorosa (avendo cura di lavarla e mantenerla in ordine) e con cartellino identificativo sempre esposto e visibile;
- c. presentarsi in servizio ben pulito ed ordinato, con unghie tagliate e ben pulite, con i capelli lunghi legati. Durante la somministrazione dei pasti avrà cura di usare guanti e cuffia adeguati;
- d. riporre con ordine ed attenzione e trattare con cura gli effetti personali degli ospiti, in particolare quando si tratti di protesi, occhiali, apparecchi acustici;
- e. non portare con sé, sul lavoro, denaro ed oggetti preziosi: la direzione aziendale non sarà responsabile di eventuali effetti personali lasciati all' interno di borse o di armadietti;
- f. tenere spento il telefono cellulare durante il lavoro; durante la pausa sarà possibile il controllo di eventuali messaggi; per comunicazioni urgenti dall' esterno, i dipendenti forniranno ai loro familiari il numero telefonico della Società.

Art. 4 – Disciplina del lavoro

Qui sotto vengono riportati, integralmente, i testi degli articoli 37 “Comportamento in servizio”, 38 “ritardi e assenze” e 40 “Provvedimenti disciplinari” del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Per il Personale Dipendente da Residenze Sanitarie Assistenziali e Centri di Riabilitazione - Personale Non Medico – Aris.

Art. 37 Comportamento in servizio

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

E' fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e / o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone. o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa. In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Art. 40 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art. 7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art.1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

-richiamo verbale;

-richiamo scritto;

-multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;

-sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 38, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;

e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;

f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;

g. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;

h. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;

i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;

j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;

k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;

n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi; p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto. Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;

C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;

D. assenze per simulata malattia;

E. introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;

F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

G. alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;

H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;

J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

K. per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;

L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;

M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;

N. molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e / o accompagnatori all'interno della struttura;

O. per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

Sessa Aurunca (CE), li 13.03.2023

IL RAPPRESENTANTE LEGALE

Iwona Barbara Garczynska

