

**CROCE ROSSA ITALIANA**

**Codice Disciplinare per i lavoratori  
dell'Associazione della Croce Rossa Italiana –  
Organizzazione di Volontariato**

Revisione 0 del 26/02/2021



**Croce Rossa Italiana**  
Organizzazione di Volontariato

# **Codice Disciplinare per i lavoratori dell'Associazione della Croce Rossa Italiana – Organizzazione di Volontariato**





## INDICE

1. OGGETTO E SCOPO DEL DISCIPLINARE .....	3
2. DOVERI DEL PERSONALE .....	3
a. Regole di comportamento generali.....	3
b. Residenza e domicilio – Documenti.....	4
c. Orario di lavoro .....	4
d. Beni dell'Associazione .....	4
3. TRATTENUTE PER SANZIONI E/O RISARCIMENTO DANNI.....	5
4. SISTEMA SANZIONATORIO .....	5
5. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	6
6. NORME TRANSITORIE E FINALI.....	7



## 1. OGGETTO E SCOPO DEL DISCIPLINARE

1.1 Il presente Codice, integrandosi con quanto previsto dai CCNL applicati e dal Codice Etico, Provvedimenti disciplinari e Collegi disciplinari, intende enunciare le disposizioni comportamentali vigenti presso l'Associazione e le relative sanzioni in caso di inosservanza.

1.2 Si tratta di un codice di comportamento che ha valore generale, e per quanto in esso non espressamente previsto si rimanda alla regolamentazione interna *pro tempore* vigente e alle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale vigente in materia.

1.3 Tutti coloro che prestano attività lavorativa in favore dell'Associazione<sup>1</sup>, senza distinzione od eccezione alcuna, sono tenuti a conoscere il presente Codice Disciplinare nonché a contribuire attivamente alla sua applicazione, segnalandone eventuali carenze e sono impegnati, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, ad osservarlo e farlo rispettare. La sua violazione può dare luogo all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ivi previsti. Il lavoratore è tenuto, altresì, ad una condotta coerente con i Principi del Codice Etico, Provvedimenti disciplinari e Collegi disciplinari adottato dall'Associazione nonché con quanto stabilito dal Codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali.

1.4 Le disposizioni e le norme contenute nel presente Disciplinare devono essere rispettate non solo dal personale dipendente, ma anche da chiunque intrattenga rapporti di qualunque forma e a qualunque titolo con l'Associazione.

1.5 L'inosservanza delle disposizioni e delle norme interne da parte di terzi comporterà, fatta salva ogni altra eventuale azione legale, l'allontanamento immediato dai luoghi dell'Associazione.

1.6 Del presente Codice Disciplinare è data conoscenza ai sensi dei CCNL applicati.

## 2. DOVERI DEL PERSONALE

2.1 Richiamato quanto previsto dai Contratti collettivi nazionali applicati dall'Associazione, il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli nonché al dovere di diligenza, obbedienza, fedeltà e correttezza.

### a. Regole di comportamento generali

2.2 Ciascun lavoratore è tenuto, nell'espletamento delle proprie funzioni e mansioni, a tenere, sia verso i colleghi sia verso terzi, un contegno rispettoso e tale da non arrecare nocimento, neppure potenziale al buon nome, all'immagine, all'economia e all'ordine dell'Associazione. In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve subordinare ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro, rispettando l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria dell'Associazione.

2.3 Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione interna e deve, a titolo esemplificativo:

---

<sup>1</sup> Da intendersi il personale che presta attività lavorativa, di qualunque natura, in favore dell'Associazione della Croce Rossa Italiana – Comitato Nazionale e dei Comitati Regionali non dotati di autonomia giuridica.



1. evitare comportamenti o atti, anche all'esterno, offensivi o discriminatori o comunque tali da arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine dell'Associazione;
2. mantenere il massimo riserbo su quanto appreso in ragione del proprio ufficio o servizio.
3. rispettare il divieto di fumo e il divieto di fare uso di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti o psicotrope durante o in prossimità dell'inizio del proprio orario di lavoro;
4. osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dall'Associazione con le modalità previste dal CCNL applicato;
5. svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del CCNL applicato, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'organizzazione;
6. osservare gli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia;
7. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sottoporsi in qualsiasi momento, a richiesta dell'Associazione, a visita medica di accertamento dell'idoneità lavorativa;
8. astenersi dallo svolgere – sia durante l'orario di lavoro, sia al di fuori dello stesso – attività in concorrenza, anche indiretta, o in contrasto con quella dell'Associazione, o attività – per conto proprio o di terzi – che possano cagionare un danno all'Associazione. La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo svolta al di fuori del rapporto di lavoro è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;
9. non introdurre sul posto di lavoro persone estranee senza regolare permesso dell'Associazione.

## **b. Residenza e domicilio – Documenti**

2.4 Il lavoratore è altresì tenuto a presentare il certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi ed a comunicare tempestivamente anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi cambi di residenza e/o di domicilio.

## **c. Orario di lavoro**

2.5 È fatto obbligo di rispettare l'orario di lavoro e adempiere le formalità prescritte dall'Associazione per il controllo della presenza. I ritardi devono essere prontamente comunicati e giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

2.6 Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro e devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro ore salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

## **d. Beni dell'Associazione**

2.8 Il lavoratore deve utilizzare e custodire con la medesima diligenza di un bene proprio i locali dell'Associazione nonché tutto quanto a lui affidato (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo veicoli, cellulari, telefoni, apparecchiature informatiche, divise, etc.).



2.9 È tenuto a comunicare all'Associazione senza indugio, e comunque non oltre 36 ore del verificarsi dell'evento ovvero da quando ne ha avuta effettiva conoscenza, i danni arrecati ai beni a lui consegnati, anche temporaneamente. In caso contrario, tale condotta omissiva s'intenderà di particolare gravità.

2.10 Ogni lavoratore deve utilizzare le dotazioni telefoniche e ogni altro bene eventualmente assegnato secondo le finalità per le quali è stato a lui consegnato e in conformità alle disposizioni impartite, astenendosi dall'utilizzo per fini privati o comunque diversi dall'espletamento delle proprie mansioni e mantenendoli in buono stato di efficienza.

2.11 Se il lavoratore riscontrasse anomalie di funzionamento delle apparecchiature assegnate deve far intervenire prontamente l'assistenza tecnica previo avviso al superiore gerarchico.

2.12 Non è consentita l'installazione sulle apparecchiature informatiche di programmi diversi da quelli autorizzati dall'Associazione.

2.13 Osservare, in caso di guida dei mezzi CRI, la dovuta diligenza e attenersi al pedissequo rispetto del Codice della Strada, del Testo Unico per la circolazione dei veicoli della Croce Rossa Italiana e, in generale, della normativa vigente in materia.

2.14 Ognuno è responsabile per il modo in cui vengono utilizzati i mezzi, ed eventuali sanzioni o contravvenzioni o danni causati per colpa o dolo del conducente sono a carico del guidatore in base al concetto di responsabilità personale, anche durante le trasferte o missioni di lavoro. Eventuali danni e le trasgressioni al Codice della Strada notificate all'Associazione verranno imputati al lavoratore interessato e le relative sanzioni saranno poste a carico di quest'ultimo, salvo che il fatto non costituisca violazione più grave.

### **3. TRATTENUTE PER SANZIONI E/O RISARCIMENTO DANNI**

3.4 Le trattenute per sanzioni e/o risarcimento danni saranno rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori ad un quinto del suo importo netto.

### **4. SISTEMA SANZIONATORIO**

4.4 I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in conformità all'art. 7 della L. n. 300/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto da parte dell'Associazione dei principi generali vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

4.5 Al riguardo si conviene che:

- i) la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza del fatto posto alla base della contestazione;
- ii) il provvedimento disciplinare non può essere adottato dall'Associazione oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore. Il predetto termine si interrompe ove il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione. In caso di mancata presentazione delle deduzioni



da parte del lavoratore, o di mancata richiesta di audizione, il termine di 30 giorni decorre dal sesto giorno successivo alla contestazione;

- iii) ove particolari esigenze organizzative dell'Associazione, non consentano la immediata applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, la stessa dovrà essere erogata entro i tre mesi successivi.

## 5. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

5.4 L'inosservanza delle disposizioni di cui al CCNL CRI, alla contrattazione integrativa di secondo livello, ai regolamenti interni dell'Associazione e del contratto individuale di lavoro dà luogo, a seconda della gravità dell'infrazione e comunque nel rispetto del principio di proporzionalità, all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5) licenziamento con o senza preavviso.

5.5 Secondo la 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. 41 CCNL CRI 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 impartite, 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 dall'Associazione;
- 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 od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria dell'Associazione;
- i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno dell'Associazione, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine dell'Associazione;
- j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 74 (attività di volontariato) del CCNL CRI;
- k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

5.6 Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- a) nei punti previsti dal precedente comma 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) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
- d) assenze per simulata malattia;
- e) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Associazione;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g) alteri o falsificati le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- h) per l'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 agli utenti, all'amministrazione o a terzi;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- l) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- m) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
- n) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- o) per atti di libidine commessi nell'ambito dell' Associazione.

5.7 La predetta elencazione ha carattere meramente esemplificativo e non esaustivo dei casi che possono dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari.

5.8 Nei casi più gravi è sempre fatta salva la possibilità per l'Associazione di provvedere alla sospensione cautelare del lavoratore per tutta la durata del procedimento disciplinare.

## 6. NORME TRANSITORIE E FINALI

6.4 Il presente Codice Disciplinare fa salve eventuali condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dall'Associazione.

6.5 Il presente Codice Disciplinare entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di adozione formale da parte del competente organo dell'Associazione.

# CROCE ROSSA ITALIANA

Codice Disciplinare per i lavoratori  
dell'Associazione della Croce Rossa Italiana –  
Organizzazione di Volontariato  
Revisione 0 del 26/02/2021



Croce Rossa Italiana  
Organizzazione di Volontariato

## TAVOLA DELLE REVISIONI DEL PRESENTE REGOLAMENTO

<i>N.</i>	<i>Data Provvedimento adozione Segretario Generale</i>	
0	26 febbraio 2021	<i>Approvazione</i>
1	=====	<i>Prima revisione</i>
2	=====	<i>Seconda revisione</i>
3	=====	<i>Terza revisione</i>
4	=====	<i>Quarta revisione</i>
5	=====	<i>Quinta revisione</i>