



**Azienda Servizi
Municipalizzati srl
MOLFETTA**

NUOVO CODICE DISCIPLINARE



PREMESSA

Il presente Codice Disciplinare si applica a tutti i dipendenti dell'A.S.M. srl di Molfetta in applicazione del CCNL Servizi Ambientali UTILITALIA.

Il presente Codice Disciplinare dispone sulla responsabilità, sulle sanzioni disciplinari e i relativi procedimenti.

Il presente testo rielabora e adegua alle nuove norme contrattuali e legislative i precedenti testi, di cui:

- alla deliberazione della Commissione Amministratrice n. 218 del 29.12.1994,
- alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione pro tempore n. 19 del 18.2.2004,
- alla deliberazione del Consiglio di amministrazione pro-tempore n. 3 del 11 Gennaio 2005

Che con l'entrata in vigore del presente provvedimento vengono tutte abrogate

NORME GENERALI

I dipendenti dell'Azienda Servizi Municipalizzati di Molfetta devono rispettare tutte le norme comportamentali previste dal CCNL pro tempore vigente dei servizi ambientali Utilitalia e tutte le altre norme, Regolamenti e Codici che vengono stabiliti dall'Azienda.

Gli stessi devono tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli.

Qualora contravvengano alle norme di cui ai precedenti commi, i dipendenti saranno sottoposti a procedimento disciplinare secondo le modalità indicate dal citato CCNL cui corrisponderanno le relative sanzioni riportate nel presente codice disciplinare.

Il presente codice disciplinare garantisce il rispetto della gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

Nessun provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il rimprovero verbale e per quelli relativi al licenziamento con o senza preavviso, potrà essere adottato senza previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente.

La contestazione degli addebiti dovrà contenere:

- a) la descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati alla responsabilità disciplinare e le relative modalità di rilevazione e accertamento;

- b) il richiamo alle norme disciplinari violate;
c) l'avvertenza che il dipendente può inviare controdeduzioni scritte o richiedere di discutere la contestazione assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale aderisce o alla quale abbia conferito mandato.

L'audizione disciplinare non può essere fissata prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

L'esito finale del procedimento è comunicato per iscritto al dipendente, entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni o dell'audizione disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicati in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento;
- b) grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate;
- c) rilevanza degli obblighi violati;
- d) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- e) grado di danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o a terzi, ovvero rilevanza del disservizio creato;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) all'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Art 1 - DOVERI, RESPONSABILITA' E DISCIPLINA

1.1 Doveri e divieti

1 Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- a) Rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
- b) Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione, anche temporanea, del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione o successivamente comunicato ed osservare gli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia;
- c) Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente

normativa nonché le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda, e sottoporsi in qualsiasi momento, a richiesta dell'Azienda, a visita medica di accertamento dell'idoneità lavorativa;

- d) Svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni dei CCNL applicati in azienda, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
- e) Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, etc.);
- f) Tenere nell'espletamento delle proprie funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio delle libertà sindacali. Tenere altresì una condotta e rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro ed i clienti, conformandosi ai principi del Codice Etico Aziendale, non chiedendo né accettando mance o qualsiasi altra utilità che possa avere negative ricadute sull'immagine aziendale e comunque astenersi da qualsiasi comportamento, anche attraverso l'utilizzo dei principali social network, che possa nuocere all'Azienda anche solo in termini di immagine verso i cittadini e i soci;
- g) Astenersi dall'utilizzare le dotazioni telefoniche assegnate a fini privati o comunque diversi dall'espletamento delle proprie mansioni;
- h) Astenersi dall'utilizzare le dotazioni informatiche assegnate per fini privati o comunque diversi dall'espletamento delle proprie mansioni;
- i) Conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- j) Astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda o in concorrenza, anche indiretta, nonché astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi che possano cagionare un danno all'Azienda e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;
- k) Osservare e fare osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio con le modalità previste dai CCNL dei servizi ambientali;
- l) Osservare il divieto di fare uso di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti o psicotrope durante l'orario di lavoro;
- m) Osservare gli obblighi previsti dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modifiche ed integrazioni;
- n) Rispettare i codici della strada;
- o) Utilizzare i punti di ristoro aziendali attenendosi alle disposizioni dettate eventualmente dalla Direzione in materia;
- p) Ricevere le comunicazioni aziendali;

q) rispettare le prescrizioni di cui al D.Lgs 231/2001 nonché quelle contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, ivi compreso il Piano di Prevenzione della Corruzione, adottato dall'Azienda, informando gli uffici competenti in caso di comportamenti che possano integrare i reati previsti dalla normativa in materia.

Doveri e responsabilità dei conducenti e di coloro che sono assegnatari dei mezzi aziendali

1. I mezzi aziendali devono essere utilizzati esclusivamente per ragioni di servizio. **Ne è vietato l'utilizzo per qualsiasi scopo, personale o privato.**
2. Il conducente:
 - prima di entrare in servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento e, in caso contrario deve avvertire immediatamente l'Azienda, anche attraverso le segnalazioni di cui al successivo punto 3);
 - deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento degli standard di sicurezza del mezzo affidato, così come stabiliti dal Codice della Strada, nonché dalle vigenti procedure e/o disposizioni di servizio di cui è fatto obbligo l'osservanza in Azienda. In caso di negligente tenuta del mezzo, l'assegnatario risponderà per qualsiasi danno arrecato per dolo e/o colpa.
3. Il conducente dovrà inoltre procedere alle sotto indicate segnalazioni:
 - puntuale trasmissione, mediante gli strumenti previsti dalle procedure aziendali, di tutte le informazioni atte a segnalare anomalie di funzionamento o guasti.
 - qualsiasi anomalia funzionale dovrà essere comunicata ai servizi manutenzione nel rispetto delle procedure in essere.
4. Il conducente risponde all'Azienda delle contravvenzioni imputabili alla sua personale responsabilità.
5. Il conducente è obbligato, in caso di violazioni del Codice della Strada che comportino quale sanzione la sospensione e/o il ritiro della patente, ad informarne immediatamente l'Azienda per tutti i provvedimenti relativi. L'obbligo sussiste anche quando la sospensione e/o il ritiro della patente sia dovuto a violazione del C.d.S. intervenuta fuori orario di lavoro. Per la compiuta disciplina della materia si rinvia alle disposizioni espressamente previste dal CCNL dei servizi ambientali.
6. E' fatto divieto di fumare nei mezzi aziendali.
7. Le autovetture aziendali devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio; ne è vietato l'utilizzo per qualsiasi altro scopo, personale



o privato, compreso l'uso del veicolo per recarsi in pausa pranzo ad eccezione del personale che, impegnato fuori sede per motivi di servizio ed autorizzato dai singoli Responsabili, si ferma in loco per il pranzo e al termine di questo riprende le attività sul territorio.

Art. 2 Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono essere punite secondo la loro gravità come segue:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione base;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;
 - e) licenziamento con preavviso;
 - f) licenziamento senza preavviso.
2. Il licenziamento di cui alla lettera e) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle specificate nel presente Codice Disciplinare a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f), o nei confronti di quei lavoratori che, sulla base di precise norme del CCNL applicato, siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di venti giorni, o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito sospensioni, per qualsivoglia tipo di mancanza, per trentacinque giorni complessivamente.
3. Il provvedimento previsto dalla lettera f) del precedente punto 1 si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel presente Codice Disciplinare, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro o che commettano azioni integranti fattispecie di reato - anche non in diretta connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, idonee comunque a compromettere la figura morale del lavoratore o il rapporto di fiducia che deve necessariamente intercorrere col datore di lavoro.



4. Il licenziamento ed ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nei casi di particolare gravità ovvero nel caso in cui la permanenza del lavoratore in Azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento, l'Azienda a titolo di cautela può predisporre l'allontanamento del lavoratore per il tempo previsto da ciascuno dei CCNL applicati. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari prevista dalla lettera d), e) e f).
6. Le mancanze comportanti provvedimenti superiori al rimprovero verbale dovranno essere contestate per iscritto al lavoratore.
7. Il lavoratore, entro il termine di cinque giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto, o richiedere di discutere, fuori orario di lavoro, la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla RSU o dall'Associazione sindacale alla quale sia iscritto, o conferisca mandato. L'audizione disciplinare verrà convocata secondo termini e modalità descritte dalla Procedura Disciplinare vigente in Azienda.
8. L'Azienda, completata l'istruttoria - la quale dovrà esaurirsi entro i termini contrattualmente previsti, comunicherà al lavoratore stesso l'eventuale sanzione da irrogare.
9. Per quanto non espresso nel presente articolato, valgono le disposizioni di legge e di contratto.

Art. 3 - CASI DI SPECIE

A) Inosservanza del dovere di "RISPETTARE L'ORARIO DI SERVIZIO ED ADEMPIERE LE FORMALITÀ PRESCRITTE DALL'AZIENDA PER IL CONTROLLO DELLA PRESENZA".

L'entrata in servizio può avvenire entro una tolleranza massima di 10 minuti, che comunque dovranno essere recuperati a fine giornata.

Il lavoratore che commetta tali mancanze incorre nei provvedimenti dal rimprovero scritto fino al licenziamento. Il rimprovero verrà applicato per le mancanze di minor rilievo, la multa per quelle di maggior rilievo, la sospensione o il licenziamento nei casi di recidiva ed in relazione alla particolare gravità della mancanza. Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a1- ASSENZE INGIUSTIFICATE

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza non giustificata, verrà irrogata la sanzione di:

- 4 (quattro) ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;

- da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni di sospensione per assenza non giustificata di durata di due o più giorni anche non consecutivi contestate nel medesimo rapporto.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Ove l'assenza ingiustificata si verifichi nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie o per due giorni consecutivi fino a tre volte in un anno, verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso.

a2- RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

Ritardi: Nel caso di ritardo nell'entrata in servizio, superiore alla flessibilità consentita, senza giustificazione e senza che da questo derivi pregiudizio impianti o ai beni Aziendali, o al servizio o ai rapporti con gli utenti verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto con relativa imputazione di orario a recupero.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

In caso di necessità e previa autorizzazione del Responsabile di servizio, il lavoratore ritardatario potrà essere ammesso in servizio con l'imputazione delle sole ore a debito.

In tutti gli altri casi il ritardo potrà comportare il mancato avvio al lavoro ed il corrispondente inoltro di apposita segnalazione disciplinare per assenza ingiustificata.

Omesse Marcature: potrà essere disciplinarmente giustificata una sola omessa timbratura/mese;

- due omesse timbrature al mese daranno luogo alla sanzione del rimprovero scritto;

- almeno tre omesse timbrature mese saranno considerate come reiterato mancato rispetto dell'orario di lavoro e daranno luogo alla sanzione di 4 ore di multa fino a 2 giorni di sospensione a seconda dell'effettivo numero di omesse timbrature/mese;

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

L'avviso al proprio responsabile di aver omesso di timbrare non giustificherà la mancanza ai sensi del presente Codice ma la stessa sarà

considerata per il solo aspetto amministrativo ai fini della corretta elaborazione delle presenze.

L'omessa timbratura a fine servizio, in caso di partecipazioni ad Assemblee Sindacali regolarmente costituite che siano terminate prima della fine del servizio ordinario, darà luogo alla sanzione di 4 ore di multa ed alla corrispondente trattenuta sulla retribuzione relativa al periodo non coperto da timbratura.

Nel caso all'omessa marcatura sia correlata anche la mancata partecipazione all'Assemblea (risultante dalla verifica dell'apposito foglio presenze) la sanzione sarà elevata ad 1 giorno di sospensione.

In caso di partecipazione a corsi di formazione, tutto il personale (ivi compreso i Direttivi), laddove richiesto e possibile, è tenuto a marcare l'uscita dalla sede di lavoro e l'eventuale rientrata in servizio. L'omessa marcatura darà luogo alla sanzione dal rimprovero scritto fino a 4 ore di multa.

Tutto il personale, compreso quello direttivo (livelli 7, 8 e Q), laddove si verifichi la necessità di assentarsi dal servizio per motivi personali, è obbligato a timbrare l'uscita e l'eventuale rientrata in servizio. L'omessa timbratura darà luogo alla sanzione di 1 giorno di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

a3- ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO e ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO

Nel caso in cui un lavoratore ingiustificatamente risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro ovvero lo sospenda o ne anticipi la cessazione, senza provocare pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al servizio o al rapporto con gli utenti, verrà irrogata la sanzione da quattro ore di multa a 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 (due) giorni di sospensione - o, ricorrendone gli estremi, quella superiore prevista dalla lett. e) dell'art. 2 del presente Regolamento anche dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R del presente Regolamento.

Nel caso in cui l'abbandono del posto di lavoro possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al servizio, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso

a4- ASSENZA INGIUSTIFICATA IN GIORNO FESTIVO O DI SCIOPERO

L' assenza ingiustificata in giorno di festività, nel quale il dipendente sia anche chiamato al servizio in minimo tecnico festivo, verrà sanzionato con la sospensione da un minimo di 2 (due) giorni fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni di sospensione in relazione alla rilevanza esterna, all'entità del disservizio causato ed al conseguente danno all'immagine dell'Azienda. Le medesime sanzioni saranno comminate al dipendente che, in caso di sciopero ed inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, risulti essere assente ingiustificato.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

a5- MANCATO RISPETTO NORME DI TIMBRATURA PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dalla Direzione per la timbratura dell'orario di lavoro, o il mancato rispetto di eventuali orari personalizzati concessi, verranno irrogate, a seconda della gravità, le sanzioni dalla multa di 4 ore di retribuzione fino a 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R

a6- MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE MAGNETICO

Nel caso di manomissioni o alterazioni del badge magnetico, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dal titolare, verrà inflitta la sanzione di cui alla lettera d) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento partire da 5 (cinque) giorni di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui il badge risulti intestato in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

Nei casi di maggiore gravità o quando le manomissioni e/o le alterazioni della marcatura dell'orario di lavoro siano plurime, si procederà al licenziamento senza preavviso indipendentemente dal fatto che si tratti del primo episodio contestato.

B) Inosservanza dei doveri di: "COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE ALL'AZIENDA L'EVENTUALE VARIAZIONE, ANCHE TEMPORANEA, DEL PROPRIO DOMICILIO RISPETTO A QUELLO RISULTANTE ALL'ATTO DI ASSUNZIONE O

SUCCESSIVAMENTE COMUNICATO ED OSSERVARE GLI OBBLIGHI PREVISTI PER I LAVORATORI ASSENTI PER MALATTIA".

Il lavoratore che commetta tali mancanze, a seconda della gravità, incorre nei provvedimenti dal rimprovero verbale al licenziamento.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

b1- MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA DOVUTA A MALATTIA

Salvo il caso di comprovato impedimento, ove il lavoratore non avverta i Suoi diretti Responsabili di servizio di trovarsi in stato morboso il giorno stesso dell'inizio della malattia, prima dell'inizio del normale orario di lavoro, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera

R.

La comunicazione di assenza per malattia dovrà essere effettuata, sempre nei termini suddetti, anche nel caso di continuazione del periodo morboso.

b2- ASSENZA VISITA FISCALE

Ove da referto medico-fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrognerà la sanzione di cui della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera

R.

b3- ASSENZA VISITA AMBULATORIALE

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto b2) "assenza visita fiscale".

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera

R.

b4- MANCATA COMUNICAZIONE INDIRIZZO

Salvo giustificato impedimento, la mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di 4 (quattro) ore fino a 1 (uno) giorno di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera

R.

b5- ERRONEA CERTIFICAZIONE MALATTIA

Ove il lavoratore non provveda a far redigere il certificato medico entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso, l'Azienda non provvederà a giustificare le giornate di assenza precedenti, con conseguente applicazione delle sanzioni di cui al punto "ASSENZE INGIUSTIFICATE" e della relativa trattenuta ed eventuale recidiva.

b6- COMPORTAMENTI ILLECITI DURANTE IL PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA, INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE

Ove il lavoratore:

- durante l'assenza per infermità si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
- durante l'assenza per infermità svolga attività (anche di natura non lucrativa) che possano compromettere o anche solo rallentare il pieno recupero psico fisico e quindi ritardare il rientro la lavoro;

Verrà irrogata, secondo gravità, la sanzione da 1 giorno di sospensione al licenziamento senza preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera

R.

C) Violazione dei doveri di: "OSSERVARE SCRUPolosAMENTE TUTTE LE NORME DI LEGGE SULLA PREVENZIONE INFORTUNI E SULLA SICUREZZA PRESCRITTE DALLA VIGENTE NORMATIVA NONCHÉ TUTTE LE DISPOSIZIONI AL RIGUARDO EMANATE DALL'AZIENDA, E SOTTOPORSI IN QUALSIASI MOMENTO, A RICHIESTA DEGLI ENTI COMPETENTI, A VISITA MEDICA DI ACCERTAMENTO DELL'IDONEITA' LAVORATIVA".

Il lavoratore che commetta tali mancanze incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione o licenziamento nei modi previsti dal presente codice disciplinare e/o dalla normativa vigente.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

c1- ANTINFORTUNISTICA - OMISSIONE COMUNICAZIONE

Nel caso in cui il lavoratore, colpito da infortunio, anche di lieve entità, non avverta immediatamente l'Azienda, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

La comunicazione di assenza per infortunio dovrà essere effettuata, sempre nei termini suddetti, anche nel caso di continuazione del periodo di infortunio medesimo.

c2- ANTINFORTUNISTICA - OMISSIONE CAUTELE - MANOMISSIONE SISTEMI SICUREZZA

Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o, comunque, sia rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia o mancato rispetto delle regole e norme sulla prevenzione infortuni, o non ottemperi alle disposizioni di legge e/o aziendali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza, ovvero non le faccia osservare al personale da Lui coordinato, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, fino a 10 giorni di sospensione.

E' inoltre vietato rimuovere, manomettere o alterare i dispositivi di sicurezza installati sui mezzi e/o sulle strumentazioni/attrezzature aziendali. L'omissione di tale cautela, secondo gravità, darà luogo alla sanzione da 1 giorno di sospensione fino al licenziamento con preavviso.

E' fatto obbligo altresì di segnalare ai propri Responsabili eventuali rimozioni, manomissioni o alterazioni dei dispositivi sopra indicati. L'omissione di detta rilevazione darà luogo alla sanzione da 4 ore di multa fino a 5 giorni di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

c3- ANTINFORTUNISTICA - RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, dal rimprovero scritto alle 4 (quattro) ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti Enti ed Autorità abbia determinato il pagamento della sanzione e/o dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo, a meno che non risulti che il lavoratore era impossibilitato dall'effettuare la comunicazione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

c4- ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO CON GRAVE PREGIUDIZIO ALLA INCOLUMITÀ DELLE PERSONE O ALLA SICUREZZA DEGLI IMPIANTI.

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso ai sensi e per gli effetti delle corrispondenti disposizioni dei CCNL applicati in Azienda.



c5- ASSENZA O RIFIUTO VISITA MEDICA

Ove il lavoratore, senza giustificato motivo rifiuti o non si sottoponga in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge, risponderà di insubordinazione grave con applicazione delle sanzioni previste dal successivo punto d4) del presente Codice.

Il rifiuto potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

In caso di assenza alla convocazione a visita medica straordinaria ex art. 5 L. 300/70 presso gli Enti competenti.

Ove il lavoratore non si sottoponga senza giustificato motivo a visita medica di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie (INAIL, USL, etc.), verrà applicata la sanzione di n. 01 giorno di sospensione.

Nel caso in cui il dipendente, convocato a visita medica, si rifiuti e/o non consenta di completare gli accertamenti sanitari previsti perché gli stessi, ad esempio, si protraggono oltre la fine del turno di lavoro, verrà comminata la sanzione di n. 01 giorno di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

D) Inosservanza del dovere di: "SVOLGERE LE MANSIONI AFFIDATEGLI CON LA DOVUTA DILIGENZA, OSSERVANDO LE DISPOSIZIONI DEL CCNL, NONCHÉ LE ISTRUZIONI IMPARTITE DAI SUPERIORI E RISPETTANDO L'ORDINE GERARCHICO FISSATO DALL'AZIENDA".

Il lavoratore che commetta tali mancanze potrà incorrere nei provvedimenti del rimprovero scritto, multa, sospensione o licenziamento nei modi previsti dai CCNL applicati in azienda o dalle leggi vigenti in materia. Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

d1- MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, o non provveda al completamento del servizio affidatogli, o fornisca una prestazione negligente/imperita e/o qualitativamente insufficiente, verrà irrogata la sanzione disciplinare dal rimprovero verbale alle 4 (quattro) ore di multa per la prima volta a seconda della gravità della mancanza.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni, secondo la gravità della mancanza e sin dalla prima infrazione, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.



d2- MANCATA OSSERVANZA DELLE REGOLE SULLA PRESENZA IN AZIENDA.

Al dipendente non in servizio che si trattienga non autorizzato presso le sedi aziendali, verrà comminata una sanzione da 4 (quattro) ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione a seconda della rilevanza e gravità.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

d3- MANCATA PRESTAZIONE

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali: soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, in aggiunta alla corrispondente trattenuta per la mancata prestazione lavorativa, verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento di cui alla lettera d) art. 2, comma 1, del presente Regolamento.

Saranno considerate aggravanti:

- il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 (tre) giorni di sospensione;

- il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 (quattro) giorni di sospensione.

Si determinerà la fattispecie di mancata prestazione anche allorquando, trattandosi di personale operativo, lo stesso rientri in deposito prima della fine del servizio.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Rientra nella fattispecie di cui al presente punto anche, in caso di reperibilità, il rifiuto da parte del dipendente a prestare il relativo servizio o risultare irreperibile alla chiamata del Responsabile (telefono aziendale scarico, spento, non raggiungibile). In tal caso, oltre alle sanzioni previste al punto a4) del presente Codice, verrà trattenuto l'importo relativo all'intero periodo di reperibilità indipendentemente dalla giornata in cui si è manifestato il rifiuto o l'irreperibilità, fatte salve eventuali giustificazioni corredate da documentazione probatoria.

Qualsiasi impedimento che possa determinare la mancata prestazione in reperibilità del lavoratore (eventi morbosi, etc.) deve essere da questo preventivamente comunicato all'Azienda in modo da ottimizzare l'organizzazione del servizio. L'omessa comunicazione, oltre alle sanzioni previste al punto a4) del presente Codice, darà luogo alla trattenuta dell'importo relativo all'intero periodo di reperibilità indipendentemente dalla giornata in cui si è manifestata la mancata comunicazione, fatte salve eventuali giustificazioni corredate da documentazione probatoria.

**d4- INSUBORDINAZIONE**

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata, fin dal primo episodio, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R, con la conseguente applicazione delle sanzioni di cui alle lettere e/f) dell'art. 2 comma 1 de presente regolamento.

Nel caso di grave insubordinazione ai superiori e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguito da vie di fatto, verrà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

E) Inosservanza del dovere di: "AVER CURA DEI LOCALI, NONCHÉ DI TUTTO QUANTO A LUI AFFIDATO (MOBILI, ATTREZZI, MACCHINARI, STRUMENTI, AUTOMEZZI, ETC.)."

Il lavoratore che commetta tali mancanze potrà incorrere nei provvedimenti del rimprovero verbale e scritto, multa e sospensione o licenziamento nei modi previsti dai CCNL applicati in Azienda. Rientra nelle infrazioni di cui sopra:

e1- INCURIA O DANNEGGIAMENTO MEZZI O ATTREZZATURE E STRUMENTI E MATERIALI AZIENDALI

Danni ai mezzi aziendali o provocati a terzi (cose o persone) da mezzi aziendali

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni dal rimprovero scritto fino a 10 giorni di sospensione.

Nel caso il danno prodotto da personale adibito alla conduzione di mezzi inferiori ai 35 q.li (patente B) risulti essere complessivamente superiore a € 2.000,00 imponibili o abbia comportato un intervento manutentivo di almeno 25 ore/lavoro, verrà irrogata la sanzione di 10 giorni di sospensione fin dal primo episodio.

Nel caso il danno prodotto da personale adibito alla conduzione di mezzi superiori ai 35 q.li (patente C) risulti essere complessivamente superiore a € 2.000,00 imponibili o abbia comportato un intervento manutentivo di almeno 40 ore/lavoro, verrà irrogata la sanzione di 5 giorni di sospensione fin dal primo episodio.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R del presente regolamento con conseguente comminazione della sanzione di cui alla lettera e) art. 2 comma 1 del presente Regolamento.

Nel caso di colpa grave con danni rilevanti ai mezzi aziendali o a terzi (cose e/o persone), verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso. La



medesima sanzione verrà irrogata nel caso il lavoratore compia atti di danneggiamento volontario dei mezzi aziendali o sabotaggio.

Danni a attrezzature/strumenti e materiali aziendali

Ove dalla negligenza derivino guasti/danni non gravi o solo sperpero non rilevante di materiale aziendale, verrà irrogata la sanzione della multa da 1 a 4 ore.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Nel caso di colpa grave con danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda, verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso. La medesima sanzione verrà irrogata nel caso il lavoratore compia atti di danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio.

L'utilizzo improprio dei beni di cui al presente punto E) verrà sanzionato con:

- da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni di sospensione nel caso da detto uso improprio non derivino danni all'Azienda;
- il licenziamento con preavviso nel caso da detto uso improprio derivino danni all'Azienda di natura economica o di immagine

e2- INCURIA O DANNEGGIAMENTO VESTIARIO AZIENDALE

Al lavoratore che volontariamente danneggi il vestiario ricevuto in dotazione l'Azienda irrogherà, a seconda dell'entità del danno, la sanzione dal rimprovero scritto ad 1 giorno di sospensione. In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R fino all'applicazione delle sanzioni massime previste dalla lettera d) dell'art. 2, comma 1, del presente Regolamento.

L'uso improprio del vestiario aziendale o comunque in difformità dalle disposizioni aziendali, ai fini del presente Codice, è da intendersi equiparato all'incuria o al danneggiamento.

F) Inosservanza del dovere di: "TENERE NELL'ESPLETAMENTO DELLE SUE FUNZIONI UN CONTEGNO CHE CONCORRA AL BUON NOME DELL'AZIENDA ED ASTENERSI DAL DIVULGARE A TERZI COMMENTI O INFORMAZIONI LESIVE DELL'IMMAGINE E DELLA REPUTAZIONE DELL'AZIENDA, FATTO SALVO L'ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI. TENERE ALTRESI' UNA CONDOTTA RISPETTOSA VERSO I SUPERIORI, I COLLEGHI DI LAVORO, I CITTADINI ED I FORNITORI".

Il lavoratore che commetta tali mancanze potrà incorrere nei provvedimenti del rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione o licenziamento nei modi previsti dai CCNL applicati in Azienda. Rientrano nell'infrazione di cui sopra:

f1- CONTEGNO SCORRETTO O ALTRO COMPORTAMENTO CHE DANNEGGI L'IMMAGINE ED IL BUON NOME DELL'AZIENDA

Al dipendente che abbia un comportamento non consono e non rispettoso dei doveri derivatigli dalla sua appartenenza all'Azienda, tenga un contegno che nuoccia o che arrechi nocumento al buon nome dell'Azienda, o non sia conforme ai criteri di condotta enunciati nel "Codice Etico" aziendale, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni dal rimprovero fino al licenziamento senza preavviso. Costituisce specifica circostanza aggravante che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, insulti o minacce nei confronti di altra persona o da comportamenti violenti o passaggio alle vie di fatto. In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente applicazione delle sanzioni di cui alle lettere e)/f) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento.

f2- CONTEGNO SCORRETTO MEDIANTE UTILIZZO DEL WEB E/O DEI SOCIAL NETWORK

Al dipendente che abbia denigrato (anche indirettamente) l'Azienda e/o i dipendenti o che abbia in qualunque modo procurato nocumento all'immagine aziendale attraverso la pubblicazione di foto e/o commenti sui maggiori social network, sarà irrogata la sanzione, a seconda della rilevanza e gravità, da (quattro) ore di multa fino al licenziamento senza preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

f3- CONTEGNO SCORRETTO MEDIANTE RICHIESTA OD ACCETTAZIONE DI MANCA E/O DI ALTRE UTILITÀ

Al dipendente che abbia accettato o chiesto (per sé o per un terzo) al cliente manca e/o altri vantaggi in ragione dell'espletamento del servizio cui risulti essere comandato, l'Azienda irrogherà la sanzione del licenziamento con o senza preavviso.

f4- DIVERBIO LITIGIOSO O OLTRAGGIOSO TRA COLLEGHI DI LAVORO

Al dipendente che provoca e/o partecipa ad un diverbio litigioso o oltraggioso, sia lo stesso diverbio accompagnato o meno da offese e minacce, non seguito da vie di fatto, tra/con i colleghi di lavoro sul luogo di lavoro o in luoghi di pertinenza aziendale, verrà irrogata la sanzione, a seconda della rilevanza e gravità della sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni.

Sarà considerato aggravante, ai fini della determinazione del provvedimento disciplinare da comminare, il fatto che detti comportamenti integrino atti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, razziale, psico-

fisica o ideologica ovvero che dal diverbio vi sia il passaggio alle vie di fatto. In questo caso verrà comminata la sanzione, fin dal primo evento, del licenziamento senza preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

f5- MOLESTIE SESSUALI e VIOLENZA MORALE

Laddove il lavoratore ponga in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale o comportamenti reiterati che assumano forma di violenza morale o atti di discriminazione verrà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

G) Inosservanza del dovere di: "ASTENERSI DALL'UTILIZZARE LE DOTAZIONI TELEFONICHE ASSEGNATE A FINI PRIVATI O COMUNQUE DIVERSI DALL'ESPLETAMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI".

In caso le dotazioni telefoniche assegnate al lavoratore vengano dallo stesso utilizzate in violazione delle regole aziendali, senza che da ciò derivino danni all'Azienda, verrà irrogata, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, la sanzione dal rimprovero scritto fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

In caso dal comportamento difforme derivino danni all'azienda di natura economica o di immagine, verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso.

Le medesime sanzioni saranno applicate nel caso il dipendente si rifiuti di utilizzare la dotazione telefonica assegnata e considerata indispensabile all'espletamento del servizio o ne renda impossibile l'utilizzo in orario di lavoro (es. telefono scarico, etc.)

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

H) Inosservanza del dovere di: "ASTENERSI DALL'UTILIZZARE LE DOTAZIONI INFORMATICHE ASSEGNATE PER FINI PRIVATI O COMUNQUE DIVERSI DALL'ESPLETAMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI".

In caso le dotazioni informatiche (hardware e software) assegnate al lavoratore vengano dallo stesso utilizzate in violazione delle disposizioni contenute nel "Codice Etico" aziendale verrà irrogata, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, la sanzione dal rimprovero scritto fino a 10 (dieci) giorni di sospensione laddove dal comportamento non derivi un danno all'Azienda e la sanzione del licenziamento con preavviso in caso di danni all'azienda di natura economica o di immagine.

A titolo meramente esemplificativo costituiscono comportamenti sanzionabili:

- l'installazione di programmi provenienti dall'esterno e/o non distribuiti ufficialmente dall'azienda;
- l'utilizzo di strumenti hardware e software atti ad intercettare, falsificare ed alterare il contenuto di documenti informatici;
- la riproduzione, il download e l'installazione di software non espressamente autorizzati;
- l'utilizzo della casella di posta elettronica per motivi non attinenti le mansioni affidate e/o per la partecipazione a forum, mail-list e chat, salvo espressa e specifica autorizzazione;
- la connessione ad internet per compiere operazioni di transazione finanziaria, remote-banking ed acquisti on-line, salvo i casi direttamente autorizzati dalla Direzione e con il rispetto delle procedure di acquisti vigenti in Azienda.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

I) Inosservanza del dovere di: "CONSERVARE ASSOLUTA SEGRETEZZA SUGLI INTERESSI DELL'AZIENDA"

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni del rimprovero scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore o la sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

J) Inosservanza del dovere di: "ASTENERSI DALLO SVOLGERE A FINI DI LUCRO O A TITOLO GRATUITO, DURANTE L'ORARIO DI LAVORO, ATTIVITA' DIFFERENTI DA QUELLE ASSEGNATE DALL'AZIENDA O IN CONCORRENZA ANCHE INDIRETTA NONCHE' ASTENERSI DALLO SVOLGERE NEI LOCALI AZIENDALI, ANCHE AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO, ATTIVITA' PER CONTO PROPRIO O DI TERZI CHE POSSANO CAGIONARE UN DANNO ALL'AZIENDA, E CHE, COMUNQUE, POSSANO SVIARE LA SUA ATTIVITA' CHE DEVE ESSERE INTERAMENTE ACQUISITA DALL'AZIENDA"

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità e fin dal primo episodio, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni o del licenziamento con o senza preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

K) Violazione del dovere di: "OSSERVARE E FARE OSSERVARE TUTTE LE DISPOSIZIONI DI CARATTERE DISCIPLINARE, ORGANIZZATIVO E

**REGOLAMENTARE IN GENERE DISPOSTE CON ORDINE DI SERVIZIO CON LE
MODALITÀ PREVISTE DAI CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI"**

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, irrogherà secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore o della sospensione fino a 10 (dieci) giorni.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

**L) Inosservanza del divieto di: "FARE USO DI BEVANDE ALCOLICHE O DI
SOSTANZE STUPEFACENTI O PSICOTROPE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO"**

Ove il lavoratore faccia uso di bevande alcoliche o sostanze stupefacenti o psicotrope durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa, o sia riconosciuto in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, l'Azienda comminerà, a seconda della gravità dell'infrazione, la sanzione della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni o del licenziamento con preavviso.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Ove il lavoratore ponga in essere comportamenti che denotino una manifesta alterazione psico fisica derivante da ubriachezza o da effetti di sostanze stupefacenti che determinino un rilevante pregiudizio alle persone, ai beni aziendali, agli impianti verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

I1 - FUMARE OVE CIO' SIA VIETATO

Laddove il lavoratore non osservi il divieto di fumare ove il divieto non comporta esposizione a rischio specifico (pericolo di incendio, esposizione a cancerogeni, amianto, agenti biologici, etc.) l'Azienda comminerà, a seconda della gravità dell'infrazione, la sanzione dal rimprovero scritto alla sospensione da 1 a 10 (dieci) giorni ferma restando, ove previsto, la segnalazione alle autorità competenti per l'irrogazione della sanzione amministrativa prevista dalla normativa vigente in materia. In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R.

Nel caso in cui dal fumare ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, arrecando pregiudizio a persone o a beni aziendali, l'Azienda irrogherà, la sanzione del licenziamento con preavviso.

**M) Violazione del dovere di: "OSSERVARE GLI OBBLIGHI PREVISTI DALLA LEGGE
12 GIUGNO 1990 N.146 E SS.MM.II."**

I lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni di legge e degli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa fino alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione della assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

**m1 - PARTECIPAZIONE A SCIOPERI PROCLAMATI IN MODO DIFFORME DA
QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE 146/90 O DAI CODICI VIGENTI**

Al lavoratore oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata, per la prima volta, una sanzione di 2 (due) ore di multa. In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente comminazione delle sanzioni di cui alla lettera d) art. 2 comma 1, del presente Regolamento.

**m2 - NON OTTEMPERANZA ALLA CHIAMATA IN SERVIZIO PER ASSICURARE I
MINIMI TECNICI PREVISTI DALLE DISPOSIZIONI AZIENDALI O, COMUNQUE,
PORRE IN ESSERE COMPORTAMENTI CHE IMPEDISCONO PARZIALMENTE O
TOTALMENTE L'ESECUZIONE DEI MINIMI TECNICI DI SERVIZIO**

Al lavoratore verrà comminata la medesima sanzione prevista dalla mancanza di cui al precedente punto a4).

Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge 146/90 e ss.mm.ii.

N) Violazione del dovere di: "RISPETTARE IL CODICE DELLA STRADA"

In caso di infrazioni al codice della strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato.

Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previsti dal presente codice.

Il rispetto del codice della strada dovrà avvenire anche all'interno delle aree, dei cantieri e/o degli spazi aziendali. In caso di infrazione l'Azienda comminerà la sanzione dal rimprovero verbale fino a 5 (cinque) giorni di sospensione. In caso di danni a cose e/o persone l'Azienda irrogherà la sanzione da 5 (cinque) fino a 10 giorni di sospensione.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente applicazione delle sanzioni di cui alla lettera d) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento.

**O) Violazione delle disposizioni in materia di: "USO PUNTO DI RISTORO
AZIENDALE"**

Nel caso in cui un lavoratore usi il punto di ristoro aziendale senza attenersi alle disposizioni eventualmente dettate dalla Direzione in materia, verrà irrogata la

sanzione di un'ora di multa, fatto salvo che non si configuri la violazione di cui al precedente punto d3.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente applicazione delle sanzioni di cui alla lettera d) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento.

P) Rifiuto di: "RICEVERE LE COMUNICAZIONI AZIENDALI"

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente applicazione delle sanzioni di cui alla lettera d) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento.

Q) SCARSO RENDIMENTO

Nel caso in cui il lavoratore presti la sua attività in maniera negligente o comunque inadeguata se rapportata con il rendimento medio dei colleghi comandati alla medesima attività, verrà irrogata la sanzione di 4 ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione. Lo scarso rendimento può essere provato indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione e/o di prestazione di servizi.

In caso di recidiva verrà applicato quanto previsto dalla successiva lettera R con conseguente applicazione delle sanzioni di cui alla lettera d) dell'art. 2, comma 1 del presente Regolamento.

R) RECIDIVA

Per recidiva si intende la reiterazione da parte di un lavoratore di una o più violazioni disciplinari dello stesso tipo o di altra infrazione per la quale era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti la commissione della nuova violazione. Essa rileva unicamente al fine della quantificazione della sanzione. Pertanto, in caso di recidiva e/o di recidiva reiterata verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata e precisamente:

- la multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il rimprovero scritto;
- la sospensione da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni se era stata irrogata la sanzione della multa;

- la sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni se era stata irrogata la sanzione della multa da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni;

- il licenziamento con preavviso nei casi in cui era stata irrogata la sanzione della sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni.

S -MANCANZE PLURIME

s1 - OVE UN CERTO COMPORTAMENTO INTEGRALMENTE CONTEMPORANEAMENTE UNA MANCANZA NEI CONFRONTI DI PIÙ DOVERI PREVISTI NEL PRESENTE CODICE SARÀ EROGATA LA SANZIONE PREVISTA PER LA MANCANZA PIÙ GRAVE.

s2 - LE INFRAZIONI COMMESSE DAI LAVORATORI CUI È AFFIDATO IL COMPITO DI COORDINAMENTO DI ALTRO PERSONALE DARANNO ORIGINE ALLA SANZIONE IMMEDIATAMENTE PIÙ GRAVE RISPETTO A QUELLA PREVISTA.

T) LICENZIAMENTO**t1 - II LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

Sarà applicato nei confronti di quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, quali quelle specificate nel presente Codice Disciplinare a titolo di mero riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto 1. lettera f).

t2 - II LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente Codice Disciplinare, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

La sanzione prevista dal presente paragrafo si applica ad esempio al dipendente che commetta:

- insubordinazione seguita da vie di fatto;
- furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- subisce condanna per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista, con sentenza passata in giudicato, la pena della reclusione non inferiore ai 5 anni;
- danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi.

Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nei quali sia incorso il lavoratore.

t3 - OBBLIGHI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Alla cessazione del rapporto di lavoro o in ogni caso in cui la Direzione lo richieda, il lavoratore è tenuto a riconsegnare immediatamente alla Direzione il badge personale nonché ogni altra dotazione aziendale. In caso di mancata riconsegna il lavoratore dovrà risarcire l'Azienda del di quanto non consegnato.

Rimangono salve le eventuali conseguenze sul piano penale o civile derivanti dall'uso non autorizzato e/o illecito del badge quale tesserino di riconoscimento della qualità di dipendente dell'Azienda.

U) OBBLIGHI DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

E' fatto obbligo al personale sopra indicato far rispettare ai propri collaboratori il presente Codice Disciplinare ed i Regolamenti Aziendali in esso richiamati. In difetto saranno applicate, a seconda della gravità e/o della reiterazione delle omissioni, le sanzioni dal rimprovero scritto al licenziamento.

L'obbligo si intende altresì esteso al rispetto del Codice Etico vigente in Azienda. Il Responsabile di servizio, una volta accertata una violazione dello stesso, deve informare il Direttore Generale, che a sua volta ne darà notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'omessa informazione comporta l'applicazione della sanzione dal rimprovero scritto al licenziamento.

V) VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO, DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS 231/01 E RELATIVI ALLEGATI E DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

1) Tutti i dipendenti (sia a tempo determinato che indeterminato, compresi i Quadri) dell'Azienda hanno l'obbligo di rispettare le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/2001 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottati dall'Azienda.

In caso di violazioni e/o omissioni riscontrate rispetto alle prescrizioni sopra indicate, verranno irrogate, secondo gravità, le seguenti sanzioni:

- a) Rimprovero scritto: comportamenti che determinino violazione/omissione singola o in forma lieve/marginale delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione nonché al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- b) multa fino a 4 ore della retribuzione base: comportamenti che determinino violazioni/omissioni plurime comunque in forma lieve/marginale delle



norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione nonché al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

- c) da 1 a 05 giorni di sospensione: comportamenti che determinino anche una singola violazione/omissione grave delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione (es. non completezza controlli prescritti, mancato esercizio funzione di direzione e vigilanza, etc.) nonché al Piano di Prevenzione della Corruzione;
 - d) da 1 a 10 giorni di sospensione: comportamenti che determinino anche una singola violazione/omissione grave delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione (es. non completezza controlli prescritti, mancato esercizio funzione di direzione e vigilanza, etc.) e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
 - e) licenziamento con o senza preavviso: reiterazione di violazioni/omissioni che hanno già determinato l'adozione del provvedimento della sospensione, comportamenti in grado di creare condizioni per il tentativo e/o il compimento di uno dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01, infrazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, danno patrimoniale e non (compreso il danno all'immagine) all'Azienda o altre gravi violazioni/comportamenti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c.
- 2) nel caso le violazioni e/o i comportamenti sopra indicati siano posti in essere dal personale Dirigente il potere disciplinare verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione
- 3) Tutti i dipendenti di ogni ordine e grado sono inoltre tenuti al rispetto dell'art. 20 del D.Lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, obblighi direttamente connessi ai reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590, 3° co. codice penale e specificatamente previsti dal D.Lgs 231/2001. In caso di violazioni e/o omissioni riscontrate circa le prescrizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs 81/2008 verrà irrogata la sanzione dal rimprovero scritto al licenziamento senza preavviso. Ogni quattro mesi, in occasione delle verifiche previste dal Modello Organizzativo, verrà data informazione all'Organismo di Vigilanza circa i procedimenti disciplinari aperti e le sanzioni irrogate per violazioni e/o omissioni di cautele antinfortunistiche e di mancato rispetto degli obblighi di cui all'art. 20 del D.Lgs 81/2008.
- 4) Eventuali segnalazioni di fatti e comportamenti che integrino violazioni delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione ed al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono effettuate secondo quanto previsto dal Piano stesso e con le tutele ivi stabilite. Nei confronti di colui il quale violi le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower) ovvero effettui con dolo



o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate verrà applicata la sanzione, a seconda della gravità della condotta, a partire da 01 a 10 giorni di sospensione.

5) In caso di procedimenti penali a carico dei dipendenti per uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs 231/2001 o di cui alla L. 190/2012, il potere disciplinare dell'azienda è indipendente ed autonomo rispetto all'eventuale procedura giudiziaria sia penale sia amministrativa e dai suoi risultati.

Le presenti disposizioni unitamente agli articoli del CCNL dei servizi ambientali Utilitalia, applicato in azienda, concernenti i doveri ed i divieti ed i provvedimenti disciplinari, costituiscono, ad ogni effetto, il Codice Disciplinare che resterà affisso permanentemente all'albo aziendale e sarà pubblicato sul sito internet aziendale.

APPENDICE

Procedura disciplinare

1. PREMESSA

La presente procedura è integrativa delle disposizioni già contenute nel CCNL di categoria e nel presente regolamento aziendale. Essa ha lo scopo di definire in dettaglio organi e modalità operative che si ritiene necessario istituire al fine di rendere più rapida ed incisiva

l'applicazione del Regolamento, coinvolgendo tutto lo staff aziendale, al fine di rendere più ordinata l'attività della vita aziendale.

2. ORGANI DISCIPLINARI E RELATIVE FUNZIONI

Sono organi disciplinari:

a) La Commissione Tecnica;

b) Il Direttore

c) Il Consiglio di Amministrazione

La Commissione tecnica, presieduta dal Capo settore tecnico, è composta dal Capo settore tecnico e dai capi servizio, ed ha il compito di recepire e valutare tutte le segnalazioni disciplinari formulate a carico dei dipendenti. Tali segnalazioni possono provenire:

- dai Responsabili di servizio

- dagli utenti

- da altri dipendenti

- da altri organi aziendali (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Revisore unico);

- Dal Direttore;

- dalla Polizia Locale

La Commissione tecnica procederà, secondo le procedure contrattualmente stabilite, alla definizione delle segnalazioni alle quali sono correlate sanzioni non superiori a 4 ore di multa. Tali segnalazioni verranno comunicate al lavoratore con comunicazione a firma del Direttore.

Il Presidente della Commissione Tecnica procederà inoltre all'invio delle segnalazioni correlate a sanzioni superiori a 4 ore di multa. Tale invio avverrà con comunicazione che deve contenere le valutazioni di merito della Commissione medesima.

Il Direttore procederà, inoltre, all'invio delle sanzioni definite dalla Commissione tecnica. Egli procederà, inoltre, secondo le procedure contrattualmente stabilite, alla definizione delle sanzioni correlate a sanzioni superiori alle 4 ore di multa ed inferiori a 6 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nonché alle relative notifiche ai dipendenti. Egli procederà infine all'invio al Cda delle sanzioni correlate a sanzioni pari o superiori a sei giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Tale invio avverrà con comunicazione che deve contenere le valutazioni di merito in ordine alle segnalazioni la cui definizione è demandata al C.d.A.

Il Consiglio di Amministrazione procederà, secondo le procedure contrattualmente stabilite, alla definizione delle segnalazioni correlate a sanzioni pari o superiori a 6 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Esso comunicherà le determinazioni adottate al Direttore, il quale provvederà alle relative notifiche ai dipendenti.

Il C.d.A., ove lo ritenga necessario, avrà la facoltà di sentire direttamente sia la Commissione tecnica che il Direttore.

3. VERIFICHE PERIODICHE

Gli Organi Disciplinari si riuniscono con cadenza almeno quadrimestrale per verificare l'efficacia dell'azione aziendale relativamente all'applicazione del presente Regolamento. Nel corso di tali riunioni vengono esaminate e discusse tabelle, predisposte dall'Ufficio Personale, nelle quali siano riepilogati, sia in ordine cronologico che per ciascun dipendente, le segnalazioni ricevute, il relativo esito ed i tempi che sono necessari all'espletamento delle diverse fasi della procedura disciplinare.

4. DISPOSIZIONI FINALI

La presente procedura potrà essere modificata con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Soci.

L'entrata in vigore del presente Regolamento è stabilita decorsi 30 giorni dalla pubblicazione all'Albo Aziendale e dalla contestuale comunicazione scritta ai rappresentanti sindacali ed alle RSA.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦