

CODICE DISCIPLINARE E DI COMPORTAMENTO

PREMESSA

Il presente *Codice disciplinare* (nel prosieguo anche solo “Codice”) specifica i principi e le norme di condotta cui attenersi nello svolgimento della prestazione lavorativa per favorire il rispetto dei doveri di diligenza e correttezza, oltretutto di lealtà, imparzialità, onestà e integrità nei confronti degli Utenti, della Società e dei suoi collaboratori.

Il Codice si applica a tutti coloro che prestano attività lavorativa presso S.A.N.B. S.p.A., siano essi dipendenti o in somministrazione.

PRINCIPI GENERALI

1. Il presente codice disciplinare e il relativo sistema sanzionatorio è improntato ai principi di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità delle mancanze e delle violazioni alle quali la stessa sanzione disciplinare si riferisce.
2. Nella determinazione della tipologia e dell'entità di ciascuna sanzione, si tengono in considerazione i seguenti criteri generali:
 - a. rilevanza degli obblighi e delle previsioni violate da valutarsi anche in relazione al grado di danno e pericolo arrecato alla Società, nonché alle situazioni di danno e pericolo derivanti ai colleghi di lavoro e in generale al personale in relazione all'infrazione;
 - b. intenzionalità del lavoratore nell'infrazione;
 - c. grado di negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto che commette l'infrazione, da valutarsi anche in relazione alla prevedibilità dell'evento conseguente alla violazione;
 - d. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente che commette l'infrazione;
 - e. sussistenza di circostanze aggravanti, da valutarsi con particolare riguardo alla concreta infrazione commessa dal lavoratore e alle circostanze della stessa infrazione, a eventuale recidiva e ad ogni altra infrazione disciplinare commessa nei due anni precedenti;
 - f. concorso nell'infrazione di più lavoratori.
3. Qualora con un'unica azione il dipendente violi più previsioni contenute nel presente Codice, ai fini dell'applicazione della sanzione, la Società potrà applicare un'unica e più grave sanzione che tenga conto sia del provvedimento disciplinare applicabile per ogni singola infrazione, sia del numero di disposizioni violate e della loro rilevanza.
4. Il presente Codice Disciplinare integra le previsioni della contrattazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro del personale di S.A.N.B. S.p.A., data per conosciuta dalle parti, nonché le vigenti disposizioni di legge, anche in ordine alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
5. Il presente Codice Disciplinare è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente a mezzo affissione presso la sede legale e tutte le sedi, unità locali e dipendenze aziendali presso le quali la Società opera.
6. Tutte le procedure, istruzioni e norme in genere emanate dalla Società devono essere osservate e rispettate in modo tassativo. Particolare attenzione deve essere posta, dal lavoratore, al rispetto delle

norme di sicurezza vigenti ed a quelle emanate dall'azienda attivandosi, a sua volta, per farle rispettare dai colleghi e dai terzi operanti all'interno delle aree aziendali.

FONTI DI LEGGE

Art. 2104 del Codice civile - Diligenza del prestatore di lavoro

1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta, dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 del Codice civile - Obbligo di fedeltà

1. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 del Codice civile - Sanzioni disciplinari

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Art. 7, Legge del 20 maggio 1970, n. 300

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal

direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

FONTI CONTRATTUALI

Art. 66 del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali - Doveri e divieti

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; 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) svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;

c) osservare e far 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 stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;

ebis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;

f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);

g) 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 del diritto di critica sindacale;

h) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;

l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.

2. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

3. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato; e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.
4. Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.
5. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

Art. 67 del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
2. Il conducente 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 dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.
4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.
5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.
6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

8. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Art. 68 del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali - Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art.27 del presente CCNL;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o nello stesso periodo di tempo abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne 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 la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art.36, comma 4 del presente CCNL.

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

5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d e seguenti del primo comma del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a malattia ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 - salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore - l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare fra quelli di cui al comma 1, lettere b, c, d, e, f. Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ispettorato provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

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

14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

15. Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.

16. Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

Art. 69 del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali - Estinzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si estingue nei casi previsti dalla legislazione vigente ed in particolare per i seguenti motivi:

- a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni del lavoratore;
- d) superamento dei limiti massimi di conservazione del posto per malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 42, lett. E);
- e) comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
- f) motivi disciplinari ai sensi dell'art. 68, lett. e) ed f);
- g) giusta causa e giustificato motivo, ai sensi delle leggi n. 604/1966; n. 300/1970, n. 223/1991, n. 108/90, n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

ESEMPLIFICAZIONE DELLE FATTISPECIE

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:
“Rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza”.

a) RITARDI

Al ritardato inizio della prestazione lavorativa consegue l'applicazione della sanzione disciplinare della multa sino a quattro ore.

In caso di recidiva, trova applicazione la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni.

Ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, al mancato rispetto dell'orario di lavoro consegue la decurtazione della retribuzione per l'ammontare corrispondente al ritardo con arrotondamento di 30 minuti.

b) OMESSA TIMBRATURA

L'omessa attestazione della presenza in servizio o della cessazione della prestazione lavorativa dà luogo all'applicazione della sanzione disciplinare della multa sino a quattro ore.

In caso di recidiva, trova applicazione la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

c) ASSENZE INGIUSTIFICATE

Alle assenze ingiustificate si applicano le seguenti sanzioni disciplinari:

- sino a quattro ore di multa per assenze di durata pari o inferiore a una giornata di lavoro;
- sino a dieci giorni di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi.

Ai sensi dell'art. 36, comma 4, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali, *“L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 68, comma 1 lett. f, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali”.*

d) SOSPENSIONE ANTICIPATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

L'anticipata sospensione della prestazione lavorativa, che non sia stata previamente autorizzata dai superiori gerarchici, dà luogo all'applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno.

e) MANOMISSIONE E/O USO FRAUDOLENTO DEL BADGE

La manomissione e/o alterazione e/o uso fraudolento del badge, nonché la timbratura da parte di persona diversa dall'intestatario dà luogo all'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione o del licenziamento con o senza preavviso tenuto conto delle specificità del caso concreto.

Le sanzioni di cui sopra si applicano al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui il badge risulti intestato.

2. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell' art. 66 del vigente C.C.N.L.:
“Svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda”.

a) OMESSA SEGNALAZIONE DI FATTI ILLECITI

La Società promuove ogni forma di contrasto alla illegalità e alla corruzione e richiede pertanto che il dipendente rispetti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti.

In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni impartite per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione per la repressione degli illeciti e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali condotte scorrette di cui sia venuto a conoscenza.

La violazione del dovere di segnalare fatti illeciti o integranti violazione di disposizioni aziendali costituisce condotta rilevante ai fini disciplinari, alla quale consegue l'applicazione della sanzione della ammonizione scritta, della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni in relazione alla gravità della mancanza, alla posizione rivestita e alle responsabilità attribuite.

L'omessa segnalazione di fatti di particolare gravità, anche sotto il profilo penale, suscettibili di recar danno alla Società o di compromettere il rapporto di servizio con gli enti può determinare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso.

b) MANCATA ASTENSIONE NELLE IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ha il dovere di segnalarlo tempestivamente al superiore gerarchico.

Il dipendente deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività istruttorie e/o endoprocedimentali che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di

frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene ogniqualvolta esistano gravi ragioni di convenienza.

Alla violazione del dovere di astensione consegue l'applicazione della sanzione della ammonizione scritta, della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni in relazione alla gravità della mancanza, alla posizione rivestita e alle responsabilità attribuite.

c) MANCATA ESECUZIONE DI ORDINI SUPERIORI O DISPOSIZIONI AZIENDALI

Salvo che il fatto costituisca mancanza più grave, all'omessa o parziale esecuzione della/e disposizione/i impartita/e anche verbalmente dai superiori gerarchici consegue l'applicazione della sanzione disciplinare della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno.

d) INTERRUZIONE O MANCATO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Alla interruzione o al mancato svolgimento della prestazione lavorativa (a titolo meramente esemplificativo, soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, ecc.) trova applicazione, in relazione alla gravità della condotta, la sanzione disciplinare della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

e) 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, sarà applicata la sanzione della sospensione per 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza e vie di fatto, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali.

3. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:
“osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza nonché tutte le disposizioni a riguardo emanate dall'Azienda stessa”.

a) OMISSIONI CAUTELE O COMPORTAMENTO PERICOLOSO

La violazione delle regole cautelari, degli obblighi di legge e/o delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente dà luogo all'applicazione della sanzione compresa tra la multa sino a quattro ore e la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

Chiunque danneggi o rimuova (senza specifica autorizzazione del responsabile) ovvero renda inservibile o eluda dispositivi di sicurezza o di protezione presenti su mezzi, macchine, attrezzature

di lavoro, impianti o strutture aziendali è sanzionato con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da cinque a dieci giorni.

Se dalle condotte innanzi descritte deriva infortunio sul lavoro dell'autore o dei colleghi, trova applicazione la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per dieci giorni.

b) OMISSIONE CONTROLLI

Al responsabile che ometta di sorvegliare sul rispetto delle norme di legge e/o delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da quattro a dieci giorni.

c) TARDIVA TRASMISSIONE DELLA CERTIFICAZIONE MEDICA

Al tardivo invio della certificazione medica da parte del lavoratore in infortunio dà luogo all'applicazione della multa pari a quattro ore.

Nel caso previsto dal periodo precedente, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, l'importo della sanzione amministrativa per il ritardato invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità sarà addebitato al lavoratore che vi ha dato causa.

d) RIFIUTO VISITA MEDICA

Al rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica nei casi previsti dal C.C.N.L. dei Servizi Ambientali o dalla legge come anche al rifiuto di completare gli accertamenti sanitari prescritti dall'Azienda, per legge o contratto collettivo, dà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 66, comma 3, ferma restando *“l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita”*.

e) MANCATA EFFETTUAZIONE VACCINAZIONI

L'ingiustificato rifiuto di sottoporsi alle terapie obbligatorie di profilassi o di completare i cicli previsti dà luogo all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni, ferma restando *“l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita”* ai sensi dell'art. 66, comma 3.

4. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L. : *“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda”*

Alla mancanza trova applicazione la sanzione della multa o della sospensione fino a dieci giorni tenuto conto, oltreché della gravità della mancanza, delle funzioni rivestite e delle responsabilità affidate all'autore della condotta.

5. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, in ogni modo, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda”*.

Alla mancanza trova applicazione una sanzione non inferiore alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni o, nei casi più gravi, la sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso.

6. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.)”*.

Alla mancanza trova applicazione la sanzione della multa o della sospensione fino a dieci giorni. Ferma restando la responsabilità disciplinare, il dipendente dovrà risarcire alla Società il danno prodotto al patrimonio aziendale e/o a terzi.

Viene considerato mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 del CCNL la omessa segnalazione di danni di qualunque tipo a mobili, arredi, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi di proprietà della Società.

7. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda”*.

a) SCORRETTO UTILIZZO MASSA VESTIARIO

Ai sensi dell'art. 64, lett. A), n. 3), comma 5, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali, *“Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati”*.

Al lavoratore che, nell'espletamento delle proprie funzioni non indossa in modo decoroso e in tutte le sue parti la massa vestiario in dotazione, si applica la sanzione del rimprovero scritto o della multa o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni.

Qualora il comportamento omissivo riguardi uno qualunque dei Dispositivi Individuali di Protezione previsti per legge, contratto collettivo, regolamento o disposizione aziendale (a titolo meramente esemplificativo, indumenti ad alta visibilità, guanti, scarpe, occhiali o schermi, maschere, ecc.) trova applicazione la sanzione disciplinare della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

Al preposto di squadra o di reparto (capo squadra, capo turno, capo servizio, ecc.) presso cui opera il lavoratore colpito dal provvedimento disciplinare di cui al periodo precedente, si applica identica sanzione per omessa vigilanza.

8. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera h) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti.”*

a) COMPORTAMENTO VERSO GLI UTENTI

Il dipendente è tenuto a operare con spirito di servizio, correttezza e cortesia verso gli utenti, ai quali deve perciò rapportarsi con gentilezza, precisione e disponibilità.

Fermo restando il divieto di divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, il dipendente che ne sia richiesto, ha il dovere di fornire agli utenti informazioni esaustive sulle modalità e sui livelli di qualità del servizio.

Il dipendente ha altresì il dovere di attivarsi per risolvere direttamente e nell'immediatezza della segnalazione le eventuali problematiche e/o criticità rappresentate dagli utenti, facendosene personalmente carico e, ove necessario, chiedendo supporto all'Azienda.

Allorquando si trovino nei pressi dei cassonetti, gli operatori offrono ausilio ai soggetti deboli (ad es. gli anziani) nelle operazioni di conferimento.

In relazione alla gravità dell'infrazione, la violazione dei suindicati doveri dà luogo all'applicazione della sanzione della ammonizione scritta, della multa sino a quattro ore o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione sino a dieci giorni o del licenziamento con o senza preavviso, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamenti di beni altrui o insulti o minacce o ricorso alle vie di fatto.

b) RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da uno a dieci giorni di sospensione.

In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto e alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto dall'art. 68, comma 1, lett. f) del CCNL dei Servizi Ambientali.

8. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Osservare e fare osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio”*.

a) INOSSERVANZA DEL DIVIETO DI FUMO

Alla violazione delle disposizioni a tutela della salute dei non fumatori (divieto di fumo ex art. 51, L. n. 3/2002) si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

b) CONDOTTE NON PREVISTE ESPRESSAMENTE DAL CODICE DISCIPLINARE

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 ovvero della sospensione fino a dieci giorni.

9. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera l) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.: *“Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione”*.

Alla fattispecie si applica la sanzione della multa sino a quattro ore.

Identica sanzione verrà applicata quando il domicilio fornito non consenta comunque all'Azienda di notificare a mezzo del Servizio Postale di Stato atti o provvedimenti.

10. Mancato rispetto dei doveri e responsabilità dei conducenti – art. 67 del CCNL

Costituisce mancato rispetto dei doveri e responsabilità posti a carico dei conducenti la non ottemperanza alle prescrizioni di cui ai commi 1¹ e 2² del citato art. 67 del CCNL e di tutte le disposizioni, procedure, ordini di servizio che l'Azienda ha emanato o può emanare per la gestione dell'autoparco.

In particolare, qualora il conducente di qualsiasi mezzo aziendale ometta di assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e conseguentemente non segnali la mancanza dei documenti di cui è fatto obbligo il possesso (carta di circolazione, copia delle autorizzazioni ed iscrizioni agli Albi, ecc.) ovvero non segnali danneggiamenti e anomalie al funzionamento del veicolo, sarà ritenuto responsabile della omissione anche se non l'ha direttamente provocata, in concorso con il conducente che ha utilizzato lo stesso veicolo nel turno precedente.

Ad entrambi sarà applicata la sanzione disciplinare compresa tra due ore di multa e due giorni di sospensione.

11. Infrazioni al codice della strada

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

Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari.

13. Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia o infortunio non sul lavoro dall'art. 42 del vigente CCNL

a) MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Ove il lavoratore non comunichi all'Azienda di trovarsi in stato morboso (sia nel caso di inizio malattia che di prosecuzione della stessa) nei termini previsti dal C.C.N.L.³, limitandosi a trasmettere la relativa certificazione medica, verrà applicata la sanzione della multa di un'ora.

¹ L'art. 67, co. 1, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali prevede che "Fermo restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda".

² L'art. 67, co. 2, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali prevede che "Il conducente 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 dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali".

³ L'art. 42, lett. A), comma 1, del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali prevede che "In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento. In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione

b) ASSENZA A CONTROLLO 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, applica il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia.

c) ASSENZA VISITA AMBULATORIALE

Al lavoratore che si sottragga alla visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto.

16. Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali

Al rifiuto di ricevere una comunicazione scritta dall'Azienda consegue l'applicazione della sanzione da quattro ore di multa a un giorno di sospensione.

Il rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali relative a contestazioni disciplinari, salvo quanto sopra previsto, non costituisce causa di improcedibilità.

17. Responsabilità giuridica

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

01/Agosto/ 2020.

all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento".