



CODICE DISCIPLINARE

Sommario

1. Premessa	1
2. Norme procedurali	1
3. Norme comportamentali	2
4. Sanzioni disciplinari	4
5. Concorso di infrazioni.....	8

Prot. n. 316 del 26.01.2024

1. Premessa

La vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dal codice civile, dalla Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL di igiene ambientale per aziende private e municipalizzate in vigore e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

- regolamentazione dei procedimenti disciplinari;
- predeterminazione dei provvedimenti disciplinari;
- proporzionalità tra mancanze comportamentali e sanzioni.

Ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dal codice civile;
- degli obblighi di sicurezza sanciti dal D. lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;
- dei doveri e delle norme dettati dal CCNL di igiene ambientale per aziende private e municipalizzate in vigore;
- di tutti i regolamenti e le disposizioni, anche verbali, dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso.

La violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione di provvedimenti disciplinari. Pertanto, il presente codice disciplinare indica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le infrazioni delle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari e risponde alla necessità di modulare, in modo trasparente, l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta ed al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno della società, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui la violazione è maturata e si è consumata.

2. Norme procedurali

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, svolto in modo tale da poter contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Società effettua la constatazione per iscritto, la quale deve essere tempestiva, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore, entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, può richiedere di discutere la stessa con la Direzione, accompagnato da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, o presentare le proprie giustificazioni scritte. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in merito all'addebito.

Inoltre, qualora il dipendente non sia in grado di esercitare tale facoltà, a causa di un'assenza dal lavoro dovuta, ad esempio, ad infermità per malattia o per infortunio (sul lavoro o non) di gravità tale da impedire

l'esercizio del diritto di difesa, il termine precedentemente espresso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività, e comunque non oltre i trenta giorni lavorativi dalla data di ricevimento della constatazione.

La Direzione, quindi, comunica al lavoratore la sanzione irrogata, la quale deve essere completata entro trenta giorni dalla data di ricevimento della constatazione, pena l'impossibilità di comminare al dipendente alcun provvedimento al riguardo.

Ferma restando la facoltà di ricorrere all'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento, può promuovere, nei venti giorni successivi, anche tramite l'associazione sindacale, alla quale egli è iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art.7 della Legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare, pertanto, resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni lavorativi dall'invito rivolto dall'Ispettorato territoriale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in senso al predetto collegio, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro dovesse ricorrere all'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Inoltre, nel caso di mancanze particolarmente gravi o la cui entità non possa essere immediatamente accertata, può disporre l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare, al fine di evitare che la sua permanenza costituisca pericolo di inquinamento delle prove o possa comportare danni all'incolumità fisica dei lavoratori o alla sicurezza degli impianti. Durante il periodo strettamente necessario all'accertamento di sue eventuali responsabilità disciplinari verrà comunque corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro, invece, la Direzione può disporre la sospensione cautelativa del servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

La sanzione di licenziamento, eventualmente irrogata, avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sanzione cautelare.

3. Norme comportamentali

Di seguito, si elencano i principali doveri a cui i lavoratori devono adempiere:

1. il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge;
2. In particolare, tutti i lavoratori devono:
 - rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
 - svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori, rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;

- 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;
 - conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
 - astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
 - tenere, nell'espletamento delle 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;
 - mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
 - astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;
 - fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;
 - in caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda;
3. il lavoratore, oltre al contratto CCNL di igiene ambientale per aziende private e municipalizzate, 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;
4. tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti;
5. 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.
- Inoltre, ferme restando le precedenti disposizioni, il conducente dovrà adempiere ai seguenti obblighi:
1. il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario, dovrà avvertire immediatamente l'azienda;
 2. il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi, 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. il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate;
 5. 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 della strada 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;
 6. 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 inquadrato in livello inferiore, secondo le disponibilità organizzative aziendali;
 7. 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 inquadrato in un livello inferiore 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;
 8. 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 reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.
- In caso di violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalle norme di legge e dal CCNL, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, si darà luogo, a seconda della gravità dell'infrazione e delle circostanze in cui si è verificata, all'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dalla norma e dal presente codice disciplinare.

4. Sanzioni disciplinari

L'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, in funzione della gravità della mancanza, potrà dar luogo alle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione del lavoro e della retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- sospensione del lavoro e della retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- sospensione del lavoro e della retribuzione globale da 6 a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze, si terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

In particolare, a seconda della gravità della mancanza, si indica quali sanzioni applicare:

1) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti;

2) Mancanze punibili con la multa

- in caso di una seconda mancanza di quelle previste nel punto 1) entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;
- mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
- inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
- negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite.

3) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 2 giorni

- in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nel punto 2) entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
- inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali;
- rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato.

4) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni

- in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nel punto 3) o di una terza mancanza tra quelle previste nel punto 2), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;
- inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;
- rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;

- volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;
 - assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.
- 5) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni
- in caso di una seconda mancanza di quelle previste nel punto 4) o di una terza tra quelle previste nel punto 3), entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
 - contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;
 - diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
 - negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
 - utilizzo durante il servizio di strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;
 - assenza ingiustificata in un terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui al punto 4).
- 6) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso
- in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nel punto 5) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;
 - alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti alla sicurezza del servizio o altre attività gestionali;
 - irregolarità, trascuratezza, negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale, a cose di terzi o anche con danni alle persone;
 - assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi;
 - rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;
 - volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;
 - inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commessa per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi e che abbia comunque procurato danno all'azienda;

- comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dal diritto di critica sindacale.

7) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

- illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati;
- percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;
- violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
- alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;
- vie di fatto contro i propri superiori, colleghi, collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;
- trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
- assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
- condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
- condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
- irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
- stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
- danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi;

- falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziari, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

5. Concorso di infrazioni

Nel caso in cui con la stessa azione od omissione o con più azioni od omissioni commesse nella medesima circostanza il lavoratore sia responsabile di più violazioni, verrà applicata la sanzione più grave fra quelle previste dal codice disciplinare.

Palma Campania, 26.01.2024



Multy services
Cooperativa Sociale a r.l.
Il Presidente
Dr. Francesco Prete

