



TERRA DELLE SIRENE

POSTA IN ARRIVO

PROT. N° 351

DATA 24/09/14

TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio

IN LIQUIDAZIONE

CODICE DISCIPLINARE

1) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 4 LETTERE F) E G) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. DEL 21 MARZO 2012

f) osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze;
g) comunicare e giustificare tempestivamente qualsiasi assenza di lavoro.

a) OMISSIONI DI MARCATURA.

Nel caso di omissione della marcatura dell'orario di lavoro verrà inflitta una sanzione pecuniaria pari a 2 (due) ore di multa per ciascuna delle prime 4 omissioni nel corso dell'anno solare.

Ogni omissione successiva, sempre nell'anno solare, darà luogo all'applicazione della sanzione pecuniaria pari a 4 (quattro) ore di multa.

Se la mancanza si riferisce alle marcature del normale turno di lavoro non verranno riconosciute prestazioni eccedenti il normale orario di servizio.

Se invece la mancanza si riferisce a prestazioni straordinarie, queste non saranno riconosciute, salvo attestazione del Dirigente del Servizio di appartenenza.

b) RITARDI

Nel caso di mancato rispetto dell'orario di lavoro fino a 10 minuti, sia in entrata che in uscita del servizio, verrà detratto dalla retribuzione l'importo pari alla mancata prestazione.

Ove il lavoratore abbia raggiunto, nel corso di 1 anno, il numero di 3 ritardi verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto.

Il ritardo fino a 10 minuti comporterà l'applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi:

- 2 (due) ore di multa per il primo ritardo
- 3 (tre) ore di multa per il secondo ritardo
- 4 (quattro) ore di multa per il terzo ritardo

Casi di particolare gravità (per esempio frequenti e/o prolungati ritardi ovvero uscita anticipata dal servizio non autorizzata) saranno trattati come assenza ingiustificata.

c) ASSENZE INGIUSTIFICATE

I ritardi superiori ai 10 minuti saranno considerati assenze ingiustificate. Il lavoratore non sarà pertanto ammesso al lavoro.

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per il giorno di assenza non giustificata, verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto.

Nel caso di recidiva, nello stesso anno, verrà irrogata per i rapporti successivi al primo la sanzione di:

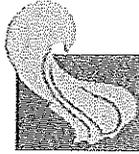
- 1 (uno) giorno di sospensione e rimprovero scritto
- 2 (due) giorni di sospensione e rimprovero scritto
- 4 (quattro) giorni di sospensione e rimprovero scritto
- 7 (sette) giorni di sospensione e rimprovero scritto
- 10 (dieci) giorni di sospensione e rimprovero scritto
- Licenziamento

d) ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

Nel caso in cui il lavoratore risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro avrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione minima di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita di fine servizio.

e) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio IN LIQUIDAZIONE

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dall'Azienda per la marcatura dell'orario di lavoro verranno irrogate, a seconda della gravità del caso, le sanzioni del rimprovero scritto o multa fino a 4 (quattro) ore.

f) MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO ATTREZZATURA PER RILEVAMENTO PRESENZE

Nel caso di manomissioni o alterazioni dell'attrezzatura per il rilevamento delle presenze, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 7 (sette) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

- 10 (dieci) giorni di sospensione
- licenziamento in tronco

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la marcatura risulti intestata.

2) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 4 LETTERE B), D) E E) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:

b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;

d) attenersi all'ordinamento gerarchico - funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa;

e) osservare le norme del presente CCNL, le disposizioni aziendali di servizio nonché le istruzioni impartite dai superiori;

a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli o fornisca una prestazione qualitativamente insufficiente, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 4 (quattro) ore di multa a 4 (quattro) giorni di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) 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, etc., verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 4 (quattro) giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti:

- il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 6 (sei) giorni di sospensione;

- il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

c) INSUBORDINAZIONE

Nel caso di mancato rispetto dell'ordine gerarchico verrà irrogata, secondo la gravità, la sanzione disciplinare da 2 (due) a 4 (quattro) giorni di sospensione.

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette od integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui al punto f dell'art. 72 del C.C.N.L. 21 marzo 2012.

3) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI AL PUNTO 4 LETTERA I), J) E H) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:

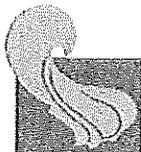
i) attenersi alle disposizioni relative all'invalidità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;

J) aver cura della buona conservazione e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e degli indumenti di lavoro forniti;

h) rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;

a) OMISSIONE CAUTELE

Nel caso in cui il lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e nel caso di mancato rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, verrà irrogata la sanzione,



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio IN LIQUIDAZIONE

secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) giornate di sospensione, ferme restando le eventuali sanzioni amministrative o penali previste dalla legge ed irrogate dagli organi di vigilanza.

b) RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore malato od infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di 2 (due) ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'obblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore a causa di tale ritardo.

c) RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di sollecito scritto da parte della Direzione Aziendale, si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di idoneità ovvero agli eventuali, successivi, accertamenti sanitari specialistici previsti dalla legge e/o dal C.C.N.L., verrà licenziato.

4) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 4 LETTERE K) E L) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:

k) osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

l) non trarre profitto dallo svolgimento delle sue mansioni o funzioni con danno dell'azienda stessa, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connessa alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all'art. 72 punto f del C.C.N.L. 21 marzo 2012.

5) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 5 DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012

"Anche al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente è vietato valersi della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro personale, attività che siano inerenti quelle aziendali".

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di particolare gravità, il licenziamento senza preavviso con indennità di cui all'art. 72 punto f del C.C.N.L. 21 marzo 2012.

6) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 4 LETTERA C) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:

"c) aver cura dei macchinari, delle attrezzature, dei veicoli, delle dotazioni personali, dei locali di proprietà dell'azienda a lui affidati;"

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, dalla multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 5 (cinque) giorni.

Nei casi più gravi il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

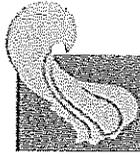
In particolare:

Automezzi aziendali

Durante l'uso dell'automezzo aziendale assegnato, il dipendente sarà tenuto in ogni caso al rispetto delle norme del Codice della Strada ed alla custodia del bene con la diligenza del buon padre di famiglia di cui all'art.1176 del Codice Civile, con l'obbligo di mantenere l'automezzo e le relative dotazioni nelle condizioni migliori di efficienza e presentabilità.

In caso di danneggiamento all'automezzo e/o all'attrezzatura causato da comprovata imperizia e/o negligenza del dipendente, e/o non rispetto delle norme del Codice della Strada e/o dolo e/o colpa grave verranno addebitate al dipendente le spese necessarie per la riparazione dell'automezzo mediante trattenute sulle retribuzioni.

In caso di sinistro occorso all'automezzo per imperizia e/o negligenza del dipendente e/o non rispetto delle norme del Codice della Strada e/o dolo e/o colpa grave, tutte le spese sostenute dall'Azienda qualunque sia l'entità o natura del danno subito o causato, e a prescindere che questi siano coperti o meno dalle polizze assicurative che coprono l'automezzo (danni da circolazione, danni accidentali alla carrozzeria o alle dotazioni interne ed esterne, danni a persone, danni a terzi, etc.) verranno addebitate all'utilizzatore mediante trattenute sulle retribuzioni.



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio IN LIQUIDAZIONE

In caso di danneggiamento all'automezzo o di sinistro l'utilizzatore sarà tenuto a denunciare tempestivamente il fatto, comunque entro e non oltre 24 ore dal fatto stesso. Il dipendente dovrà relazionare per iscritto sulle circostanze dell'incidente onde consentire all'Azienda l'attivazione delle verifiche e delle procedure necessarie

Vestiaro

Nel caso di deterioramento del vestiario aziendale per negligenza del lavoratore ovvero nel caso di suo smarrimento o furto, causato od oggettivamente favorito dalla mancata adozione di tutte le possibili cautele per evitarlo, si applicherà la sanzione del rimprovero scritto oltre all'addebito di una quota percentuale del valore dell'indumento.

Cellulare aziendale

Il cellulare aziendale viene assegnato per funzione e per esigenze organizzative. Il telefono cellulare è assegnato nell'esclusivo interesse dell'azienda per consentire lo svolgimento del proprio lavoro in relazione alle mansioni e/o compiti che il dipendente è chiamato a svolgere. L'assegnatario è custode del cellulare, quindi il cellulare assegnato deve essere usato con cura e tenuto in condizioni di efficienza. Spetta comunque all'assegnatario l'obbligo di comunicare alla Direzione – Ufficio Acquisti - con tempestività ogni notizia di danneggiamento o furto. Il cellulare aziendale deve quindi essere tenuto acceso durante tutte le ore di operatività lavorativa dell'assegnatario, durante le quali l'assegnatario è obbligato a rispondere immediatamente alle chiamate e ai messaggi e, se impossibilitato, è tenuto a richiamare in tempi brevi, oppure a dare un riscontro tramite SMS o altro mezzo per motivare l'eventuale maggiore ritardo nella risposta.

Il flusso di traffico telefonico è monitorato dalla Direzione – Ufficio Acquisti – che provvederà a segnalare e contestare ogni eventuale uso improprio delle apparecchiature cellulari.

In caso di uso improprio delle apparecchiature cellulare e qualora tale uso improprio dovesse procurare danno o nocumento all'Azienda, al dipendente saranno imputate eventuale spese sostenute dall'Azienda.

7) MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI AL PUNTO 4 LETTERA A) DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:

"a) tenere comportamenti improntati a responsabilità, collaborazione, buona fede, correttezza ed educazione anche nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;"

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni del rimprovero verbale fino a 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione di 1 (uno) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona dipendente dell'Azienda o utente.

Nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui al punto f dell'art. 72 del C.C.N.L. 21 marzo 2012.

a) RISSA TRA COLLEGHI

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore a 5 (cinque) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità.

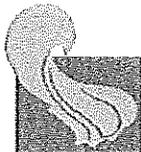
In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto dall'art. 72 punto f del vigente C.C.N.L. 21 marzo 2012 (licenziamento in tronco).

Sarà considerato aggravante il fatto che i comportamenti di cui sopra si esplicino quale mancato rispetto della riservatezza personale e quali molestie sessuali.

b) MOLESTIE SESSUALI

Si considerano tali quei comportamenti che ledano il rispetto e la dignità della persona umana in ragione del sesso di appartenenza. L'esposizione negli spazi aziendali comuni di oggetti e/o materiale non rispettosi della persona umana in ragione del sesso di appartenenza.

L'esposizione negli spazi aperti al pubblico e negli spazi aziendali comuni di oggetti e/o materiale non rispettosi della persona umana darà luogo alla sanzione dal minimo del rimprovero scritto fino a 3 (tre) giorni di sospensione.



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio
IN LIQUIDAZIONE

8) **MANCATO RISPETTO DEI DOVERI PREVISTI DAL PUNTO 2 DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. 21 MARZO 2012:**

"I rapporti tra dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità, sono improntati al rispetto, alla lealtà e alla collaborazione".

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice e ferma restando la giusta causa di risoluzione del rapporto, irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero della sospensione fino a 3 (tre) giorni.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di 4 (quattro ore salvo recidiva e l'addebito della visita fiscale).

9) **MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PER I LAVORATORI ASSENSI PER MALATTIA.**

A) **MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA**

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso nei termini previsti dal C.C.N.L. limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione di 4 (quattro) ore di multa, salvo recidiva.

B) **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 il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di Legge in materia di assenza per malattia e la somma di 4 (quattro) ore di multa.

In caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

1 (uno) giorno di sospensione

3 (tre) giorni di sospensione

10 (dieci) giorni di sospensione

c) Mancata comunicazione di rientro dalla malattia

Ove il lavoratore non avverta l'azienda del rientro in servizio dopo l'assenza per malattia, così da programmare il medesimo, verrà inflitta la sanzione del Rimprovero scritto e la somma di 4 (quattro) ore di multa.

10) **INFRAZIONI DEL 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, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato, detraendolo direttamente dallo stipendio dovuto.

Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e, pertanto, si procederà ad un addebito solo parziale ovvero non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza del regolare svolgimento del servizio.

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

11) **RECIDIVA**

Per recidiva si intende la reiterazione di un rapporto per i medesimi motivi per i quali era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti. In tal caso verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata.

12) **MANCANZE PLURIME**

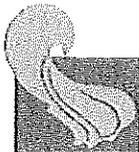
a) Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice sarà irrogata la sanzione conseguente la somma delle singole sanzioni.

b) 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 per il personale.

13) **RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI**

Ove il lavoratore rifiuti una comunicazione scritta dell'Azienda, verrà irrogata la sanzione:

- da 4 (quattro) ore di multa 1 (uno) giorno di sospensione.



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio IN LIQUIDAZIONE

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

14) LICENZIAMENTO

a) Il licenziamento con preavviso e con T.F.R. sarà applicato 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 sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di venti giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano sospensioni per trentacinque giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 69 del C.C. N.L. 21 marzo 2012.

b) Il licenziamento senza preavviso e con T.F.R. si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel C.C.N.L. 21 marzo 2012, 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 ed ogni altro reato per il quale è prevista una pena detentiva minima di un anno.

c) Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria e semprechè ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco.

15) VIOLAZIONE DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146

In applicazione dell'art. 4 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS - gestione della assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge n. 146/90 o dai codici vigenti. Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata una sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione;

b) non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio.

Al lavoratore verrà comminata la sanzione di:

- 1 (uno) giorno di sospensione per la prima volta;
- 2 (due) giorni di sospensione per la seconda volta;
- 5 (cinque) giorni di sospensione per ogni volta successiva.

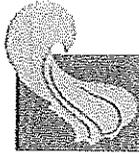
Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge n. 146/90

16) MANCATA ESPOSIZIONE TESSERINO DI RICONOSCIMENTO EX ART. 5 DELLA LEGGE N. 136 DEL 13 AGOSTO 2010, E ARTT. 18 E 21 DEL TU SICUREZZA, D.LGS N. 81/2008.

In caso di mancata esposizione del tesserino di riconoscimento ex art. 5 della L.136/2010, al lavoratore verrà comminata la sanzione del rimprovero scritto per la prima volta. Alla seconda contestazione di mancata esposizione del tesserino sarà comminata la sanzione della multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica. Dalla terza contestazione in poi verrà comminata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione. Tali sanzioni sono cumulate con sanzioni amministrative previste dalla vigente normativa.

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. Le presenti disposizioni, unitamente all'art. 69 del C.C.N.L. 21 marzo 2012, costituiscono ad ogni effetto il codice disciplinare che resterà affisso permanentemente all'albo aziendale.



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio
IN LIQUIDAZIONE

CODICE DISCIPLINARE

RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi del 1° Comma dell'Art. 7 L. 300/1970 si riportano le principali norme di legge e del CCNL Fise Assoambiente in tema di provvedimenti disciplinari:

CODICE CIVILE

Art. 2086 (Direzione e gerarchia nell'impresa)

[1] L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori

Art. 2104 (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 (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 (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 e in conformità delle norme cooperative.

Art. 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

[1] Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative¹, dagli usi o secondo equità

[2] In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

[3] La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro

Art. 2119 (Recesso per giusta causa)

[1] Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

[2] Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 ART. 7

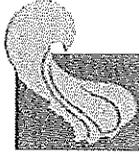
Art. 7. Sanzioni disciplinari.

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.

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.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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.



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio IN LIQUIDAZIONE

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.

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.

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.

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

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 20. - Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

CCNL FISE ASSOAMBIENTE 21 MARZO 2012

Art. 69 - Diritti e doveri dei lavoratori

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri dei lavoratori sono disciplinati dalla legge, dai principi generali del diritto nonché dalle disposizioni del presente CCNL.

2. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità, sono improntati al rispetto, alla lealtà, alla collaborazione.

3. Nel coordinamento delle attività lavorative individuali e di gruppo, l'azienda promuove il più alto grado di collaborazione e integrazione.

4. Nell'espletamento delle sue mansioni o funzioni, in particolare, il dipendente deve:

- tenere comportamenti improntati a responsabilità, collaborazione, buona fede, correttezza ed educazione anche nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- aver cura dei macchinari, delle attrezzature, dei veicoli, delle dotazioni personali, dei locali di proprietà dell'azienda a lui affidati né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;



TERRA DELLE SIRENE S.p.A.

Servizi Ecoambientali e del Territorio
IN LIQUIDAZIONE

- d) attenersi all'ordinamento gerarchico - funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa;
 - e) osservare le norme del presente CCNL, le disposizioni aziendali di servizio nonché le istruzioni impartite dai superiori;
 - f) osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze;
 - g) comunicare e giustificare tempestivamente qualsiasi assenza dal servizio;
 - h) rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;
 - i) attenersi alle disposizioni relative all' infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;
 - j) aver cura della buona conservazione e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e degli indumenti di lavoro forniti né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;
 - k) osservare assoluta segretezza sugli Interessi dell'azienda;
 - l) non trarre profitto dallo svolgimento delle sue mansioni o funzioni con danno dell'azienda stessa, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
 - m) comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dei dati personali, ivi compresi la residenza, il domicilio o la dimora nonché il recapito telefonico, rispetto a quelli resi noti al momento dell'assunzione o successivamente;
 - n) in caso di incidenti, provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro del veicolo;
 - o) informare immediatamente per iscritto l'azienda dell'eventuale ritiro o del mancato rinnovo delle abilitazioni legali alla guida.
5. Anche al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente è vietato valersi della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro personale, attività che siano inerenti quelle aziendali.