

DETERMINA N. 004 del 14/01/2025

OGGETTO: Approvazione Codice disciplinare del Settore Igiene Ambientale.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Dato atto che la SGDS Multiservizi srl è una società soggetta a coordinamento e controllo del Comune di Porto San Giorgio;

Visto lo Statuto vigente ed in particolare l'art. 17 che pone in carico al Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico la competenza gli atti a natura regolamentare quali il Codice di Comportamento;

Visto il Verbale dell'Assemblea dei Soci del 20.10.2023 con il quale si conferiscono tutti i poteri e deleghe, previste dallo Statuto Societario, all'Amministratore Unico nominato;

Dato atto che occorre procedere ad approvare il Codice disciplinare per il Settore Igiene Ambientale;

Ricordato che la vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)- norme a cui il codice disciplinare che si va ad approvare;

Evidenziato che il codice fa riferimento e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

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

Sottolineato che ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.
- degli obblighi di sicurezza sanciti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.e.i.
- dei doveri ed delle norme comportamentali dettati dal CCNL di settore pro tempore vigente (al quale si rinvia),
- di tutti i Regolamenti, Codici e disposizioni – anche verbali – dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso

Puntualizzato che la violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal vigente CCNL di settore.



Dato atto che il Codice Disciplinare che si va ad approvare indica – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le infrazioni alle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore e risponde alla necessità di modulare – in modo trasparente – l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta e al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'Azienda, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'infrazione (azione o omissione), sulla base di un criterio di gradualità.

Visto il verbale in data odierna con cui si è provveduto ad approvare lo schema di Codice di Comportamento sopra menzionato;

Dato atto che il presente provvedimento è predisposto e formulato in conformità a quanto previsto in materia dalla vigente normativa, nonché nel rispetto degli atti e delle direttive che costituiscono il presupposto della procedura;

DETERMINA

- DI DARE ATTO che la premessa fa parte integrante e sostanziale del presente atto;
- DI APPROVARE l'allegato schema del Codice disciplinare per il Settore Igiene Ambientale;
- DI DARE ATTO che il presente provvedimento sarà soggetto agli obblighi di trasparenza di cui all'art. 23 del D. Lgs. 33/2013 ed a quelli ulteriori previsti nel medesimo;
- DI PUNTUALIZZARE che il codice verrà inviato in copia con email a tutti i dipendenti;
- DI DARE ATTO che la presente determinazione viene pubblicata ai fini dell'art. 28 del D. Lgs. 36/2023, per gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

SGDS MULTISERVIZI srl
L'Amministratore Unico
Avv. Giovanni Lanciotti





Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

CODICE DISCIPLINARE

DEL SETTORE IGIENE

AMBIENTALE



Società Uninominale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Capitolo 1_ I principi generali

- Premessa
- Procedimento disciplinare
- Sanzioni disciplinari
- Norme comportamentali e Infrazioni
- Ufficio competente
- Attivazione del procedimento disciplinare
- Responsabilità giuridica
- Violazioni punibili con il licenziamento con preavviso
- Altre violazioni punibili con il licenziamento senza preavviso
- Mancanze imputabili ai Responsabili
- Recidiva
- Concorso Infrazioni

Capitolo 2_ Infrazioni

- Ritardi/uscite anticipate
- Omessa e/o errata timbratura
- Assenze ingiustificate
- Uso fraudolento Badge
- Mancato rispetto dell'ordine di un superiore
- Insubordinazione
- Mancata prestazione
- Negligente svolgimento della prestazione
- Omissione di cautele e comportamento pericoloso
- Omissione controlli
- Mancata comunicazione di infortunio ovvero ritardo nell'invio della certificazione
- Assenza a convocazione visita d'idoneità alla mansione. Rifiuto accertamenti sanitari.
- Segretezza degli interessi dell'azienda



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

- Mancata astensione attività differenti da quelle assegnate dall'azienda
- Mancata astensione attività per conto proprio o terzi
- Mancata cura dei locali, degli attrezzi, macchinari ecc.
- Scorretto utilizzo della divisa aziendale
- Comportamento scorretto nei confronti di terzi
- Diverbio o comportamento scorretto tra colleghi di lavoro (Superiori e non)
- Divulgazione a terzi di commenti o informazioni lesivi dell'immagine e della reputazione aziendale e/o dei suoi Amministratori/responsabili
- Mancato rispetto di disposizioni organizzative e regolamentari
- Mancata comunicazione variazione domicilio
- Svolgimento di attività di pertinenza dell'azienda o contrari ai suoi interessi
- Mancato rispetto dei doveri e delle responsabilità previsti a carico dei conducenti
- Mancata/tardiva comunicazione di assenza e/o prosecuzione di assenza per malattia o infortunio sul lavoro
- Mancata trasmissione del numero di protocollo del certificato di infermità ovvero di copia dello stesso
- Assenza alle visite di controllo. Rifiuto di sottoporsi alle visite di controllo
- Svolgimento di attività lavorative o comunque incompatibili con lo stato di malattia
- Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali
- Alterazione di documenti aziendali e/o certificati medici



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Capitolo 1 I principi generali

Premessa

La vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) – norme che espressamente si richiamano ed a cui il presente codice disciplinare si ispira e fa riferimento – e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

- proceduralizzazione dei procedimenti disciplinari, -
- predeterminazione dei provvedimenti disciplinari (di seguito, anche “sanzioni”),
- proporzionalità tra mancanze comportamentali e sanzioni.

In generale, ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.
- degli obblighi di sicurezza sanciti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.e.i.
- dei doveri e delle norme comportamentali dettati dal CCNL di settore pro tempore vigente (al quale si rinvia),
- di tutti i Regolamenti, Codici e Disposizioni – anche verbali – dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso (ai quali si rinvia)

La violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal vigente CCNL di settore.

Il presente Codice Disciplinare indica – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le infrazioni alle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore e risponde alla necessità di modulare – in modo trasparente – l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta e al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'Azienda, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'infrazione (azione o omissione), sulla base di un criterio di gradualità.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Procedimento disciplinare

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di difendersi (per scritto ovvero oralmente).

Salvo che per il richiamo verbale, la preventiva contestazione delle mancanze addebitate al lavoratore deve essere effettuata dall'Azienda per iscritto.

Entro 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'Azienda, il lavoratore può presentare alla stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle oralmente, eventualmente – a sua discrezione – facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito apposito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta ad infermità per malattia (professionale o non) ovvero di infortunio (sul lavoro o meno), il predetto termine di cinque giorni è sospeso fino alla ripresa dell'attività lavorativa e, comunque, non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica della contestazione. In caso di giustificazioni orali, verrà redatto apposito verbale delle dichiarazioni del lavoratore, sottoscritto dai presenti all'incontro. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente, l'Azienda valuta dette giustificazioni e comunica, per iscritto, all'interessato l'eventuale provvedimento disciplinare irrogato.

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'Azienda, il predetto termine di 30 giorni può essere prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorsi tali termini, il procedimento dovrà ritenersi annullato.

Decorsi i 5 giorni dalla notifica della contestazione, in assenza di giustificazioni del lavoratore nei suddetti termini, l'Azienda potrà comunque comunicare per iscritto all'interessato il provvedimento disciplinare. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa (ammonizione scritta, multa, sospensione) può, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta della stessa, promuovere, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e

6



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

da un terzo membro nominato dal Dirigente responsabile della Direzione Territoriale del Lavoro.

In questo caso, laddove non sia ancora stata applicata, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al capoverso precedente, il provvedimento disciplinare non ha effetto, salvo che l'Azienda stessa non decida di adire l'autorità giudiziaria, nel quale caso il provvedimento disciplinare resta sospeso sino alla definizione del giudizio.

Con la contestazione disciplinare 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.

Sanzioni disciplinari

In caso di violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalle norme di legge e del vigente CCNL nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'Azienda e/o in caso di commissione di una delle mancanze previste dal presente codice disciplinare, si darà luogo – secondo la gravità dell'infrazione, valutata anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni allo stesso affidate e delle circostanze in cui si è verificata, e previo (salvo che per il Richiamo scritto) esperimento del procedimento disciplinare descritto al paragrafo che precede – all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) Multa non superiore a quattro ore della retribuzione di cui all'art 27 del CCNL;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 2 giorni;
- e) sospensione del lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- f) sospensione del lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- g) Licenziamento con preavviso;
- h) Licenziamento senza preavviso.

L'adozione di un provvedimento disciplinare non pregiudica l'eventuale esercizio dell'azione penale (prescindendo la prima dall'accertamento – o meno – del reato) né il diritto dell'Azienda



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

ad ottenere il risarcimento dei danni civili eventualmente conseguenti alle responsabilità del lavoratore.

Norme comportamentali e Infrazioni

Nell'espletamento dell'attività lavorativa e, in generale, nell'ambito dei rapporti con l'Azienda, con i colleghi di lavoro e con i terzi, laddove aventi attinenza con e/o influenza, anche indiretta, su l'attività aziendale, il dipendente deve tenere una condotta improntata ai principi di correttezza, buona fede, diligenza, collaborazione, dignità e moralità e rispettare tutte le disposizioni di carattere organizzativo, disciplinare e regolamentare che saranno adottate dall'azienda.

L'elencazione delle violazioni che seguono – con indicazione delle correlate sanzioni disciplinari – è da intendersi esemplificativa e non esaustiva.

Ulteriori condotte non espressamente contemplate verranno valutate applicando analogicamente, per quanto possibile, i medesimi principi e canoni di valutazione ricavabili dall'elencazione che segue.

Ufficio competente

Il Responsabile del settore/servizio è competente per le contestazioni di addebito, l'istruttoria dei procedimenti e l'irrogazione delle sanzioni

- a) Richiamo verbale.
- b) Ammonizione scritta.
- c) Multa non superiore a 4 ore di retribuzione.

L'Amministratore Unico è competente per l'esame e l'erogazione delle sanzioni di tutti gli altri procedimenti disciplinari, previa istruttoria del responsabile del settore/servizio

Tutti sono tenuti alla massima riservatezza e discrezione.

Attivazione del procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare ha inizio quanto il responsabile del Settore/servizio, ufficializza un comportamento disciplinarmente rilevante

Conclusa l'istruttoria il responsabile può:



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

- Emettere le sanzioni disciplinari di sua competenza procedendo nel contempo a specifica informativa all'amministratore Unico
- Inviare gli atti, completi della sua proposta scritta, all'Amministratore Unico nel caso siano previste sanzioni superiori alla multa di 4 ore di retribuzione.

Responsabilità giuridica

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice disciplinare non solleva il lavoratore dall'incorrere nelle eventuali responsabilità, di qualsiasi natura e sanzioni previste dall'ordinamento giuridico, né pregiudica per l'azienda l'attivazione delle azioni legali ritenute opportune nelle competenti sedi.

Violazioni punibili con il licenziamento con preavviso

Il provvedimento del licenziamento con preavviso è applicabile nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso dei due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 (venti) giorni o che, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno quattro sospensioni per un totale di 35 (trentacinque) giorni, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al CCNL. Non si terrà conto, a nessun effetto, dei provvedimenti disciplinari comminati decorsi due anni dalla loro applicazione.

Altre violazioni punibili con il licenziamento senza preavviso

Oltre alle ipotesi specificamente contemplate dal presente codice disciplinare, il provvedimento del licenziamento senza preavviso è applicabile, anche nei confronti dei lavoratori colpevoli di mancanze relative a doveri, anche non specificatamente richiamati nel CCNL o nel presente codice disciplinare o in altri codici/regolamenti/disposizioni aziendali, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali ad esempio:

- insubordinazione seguita da vie di fatto;
- furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;



Società Uninominale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

- -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;
- compimento di atti reiterati tali da inficiare ogni rapporto di fiducia da parte del datore di lavoro.

Mancanze imputabili ai Responsabili

Sarà considerata circostanza aggravante, ai fini dell'individuazione, tra le sanzioni previste, di quella più adeguata e proporzionata, il fatto che una qualsiasi infrazione sia commessa da un responsabile.

Recidiva

La recidiva può essere generica o specifica. La recidiva generica è una circostanza aggravante che comporta un aumento della sanzione per chi, dopo essere stato sanzionato per una qualsiasi violazione, si renda responsabile di un'altra violazione. La recidiva specifica è una circostanza aggravante che comporta un aumento della sanzione per chi, dopo essere stato sanzionato per una qualsiasi violazione, si renda nuovamente responsabile della stessa o di analoga violazione. Fatti salvi i casi di recidiva espressamente previsti nel presente codice disciplinare e dal vigente, pro tempore, CCNL con riferimento al licenziamento con preavviso e sempre che per la violazione in contestazione non sia prevista una maggiore sanzione dal CCNL vigente e dal presente codice disciplinare, al lavoratore che, nell'arco di un biennio, si renda colpevole della stessa violazione già precedentemente sanzionata o di violazioni analoghe a quelle precedentemente sanzionate, sarà irrogata una sanzione di maggiore entità, con la seguente progressione:

- 1 (una) ora di multa se la precedente sanzione era di ammonizione scritta,
- 2 (due) ore di multa se la precedente sanzione era di 1 (una) ora di multa,
- 4 (quattro) ore di multa se la precedente sanzione era di 2 (due) ore di multa,
- 1 (uno) giorno di sospensione se la precedente sanzione era di 3(tre) o 4 (quattro) ore di multa,



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

- raddoppio dei giorni di sospensione comminati con la precedente sanzione disciplinare laddove quest'ultima consistesse già in una sospensione.

Non si terrà conto, a nessun effetto, dei provvedimenti disciplinari comminati decorsi due anni dalla loro applicazione.

Concorso Infrazioni

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

Ambito di applicazione:

Le disposizioni de presente codice disciplinare si applicano a tutti i procedimenti aperti nei confronti dei dipendenti assunti con il contratto relativo al Servizio di igiene ambientale, sia a tempo determinato che indeterminato.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Capitolo 2 Infrazioni

Ritardi/uscite anticipate

Nel caso di mancato rispetto – sia in entrata che in uscita – dell’orario di lavoro sarà automaticamente detratto, dalla retribuzione, l’importo pari all’effettivo ritardo in entrata o all’effettivo anticipo in uscita, arrotondato ai 15’ minuti superiori.

Laddove il lavoratore superi il numero di 3 ritardi/uscite anticipate non superiori ad un’ora, senza preventiva autorizzazione, nell’arco di un singolo mese, gli sarà irrogato il provvedimento disciplinare dell’ammonizione scritta.

Laddove il ritardo o l’uscita anticipata senza preventiva autorizzazione siano superiori ad un’ora sarà irrogato – anche se si verificano una sola volta nel mese – il provvedimento disciplinare di 1 (una) ora di multa.

Nel caso di recidiva in ciascuna delle precedenti due violazioni il provvedimento disciplinare irrogato passerà, progressivamente, a:

- 2 (due) ore di multa
- 4 (quattro) ore di multa
- 1 (uno) giorno di sospensione
- 3 (tre) giorni di sospensione

Omessa e/o errata timbratura

Nel caso in cui il lavoratore trasgredisca – in qualsiasi modo, sia ad inizio che a fine servizio, anche in occasione della pausa pranzo ovvero di un permesso – alle regole dettate dall’Azienda per la registrazione delle presenze e/o delle uscite, gli sarà irrogata la sanzione disciplinare – a seconda della gravità del caso e sempre che non ricorrano gli estremi dell’uso fraudolento del badge – dell’ammonizione scritta ovvero di 1 (una) ora di multa.

Nel caso di recidiva sarà progressivamente irrogata la sanzione immediatamente superiore tra quelle indicate al precedente paragrafo.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Assenze ingiustificate

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

- 1 (un) giorno di sospensione per assenze non giustificate di 1 intera giornata di lavoro;
- 3 (tre) giorni di sospensione per assenze non giustificate di 2 giorni consecutivi;
- 6 (sei) giorni di sospensione per assenze non giustificate di 3 giorni consecutivi;
- Licenziamento senza preavviso per assenze non giustificate pari o superiori a 4 giorni consecutivi.

Nel caso di recidiva sarà aggiunto – alle sanzioni conservative sopra indicate – un ulteriore giorno di sospensione per ciascun episodio (fino al massimo di dieci giorni di sospensione).

Uso fraudolento Badge

Nel caso di timbratura – sia in entrata che in uscita, anche in occasione della pausa pranzo ovvero di un permesso – per conto di altro dipendente ovvero di uscita dall’Azienda immediatamente dopo la timbratura, senza aver preso servizio, sarà irrogata – a seconda della gravità del caso – la sanzione disciplinare da 6 (sei) giorni a 8 (otto) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva sarà irrogata – a seconda della gravità del caso – la sanzione disciplinare di 10 (dieci) giorni di sospensione ovvero del licenziamento senza preavviso.

La sanzione di cui sopra sarà irrogata sia al lavoratore responsabile della mancanza che al lavoratore intestatario del badge fraudolentemente utilizzato.

Mancato rispetto dell’ordine di un superiore

Ove il lavoratore rifiuti, senza giustificato motivo, di dare esecuzione alla disposizione di un proprio superiore, gli sarà irrogata la sanzione disciplinare di 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni di sospensione, secondo la gravità del caso, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Insubordinazione

Ove il mancato rispetto di un proprio superiore o degli ordini dallo stesso impartiti sia accompagnato da minacce e/o insulti, diretti o indiretti, sarà applicata la sanzione, a seconda della gravità del caso, da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni di sospensione. Nei casi in cui l'insubordinazione sia accompagnata da violenza o sia seguita da vie di fatto, sarà applicato il licenziamento senza preavviso.

Mancata prestazione

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati sarà applicata, a seconda delle circostanze del caso concreto, una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- in caso di prolungamento della pausa oltre il tempo consentito o ripetizione della stessa durante il turno di lavoro, verrà applicato, a seconda della gravità del caso, il provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta ovvero della multa fino a 4 (quattro) ore;
- - in caso di irreperibilità sul posto di lavoro ovvero di inoperosità verrà applicato, secondo la gravità del caso, il provvedimento disciplinare da 1 (uno) a 3 (tre) giorni di sospensione.

Saranno considerate ulteriori aggravanti:

- trovarsi con altri colleghi ovvero sostare in pubblici esercizi, nel qual caso il provvedimento disciplinare potrà essere innalzato, a seconda della gravità del caso, fino a 5 (cinque) giorni di sospensione;
- trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro o, per chi lavora all'interno delle sedi aziendali, abbandonare il servizio e/o la sede di lavoro senza preventiva autorizzazione ovvero, ancora, tenere comportamenti anomali quali dormire, essere seduto al tavolo di un locale pubblico, leggere riviste o giornali, giocare a carte o a qualsiasi altro gioco, nei quali casi il provvedimento disciplinare potrà essere innalzato, a seconda della gravità del caso, fino a 8 (otto) giorni di sospensione;



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

- recarsi, per motivi personali, presso abitazioni private, usare il veicolo aziendale o altro mezzo di trasporto per scopi difforni dal servizio, nei quali casi il provvedimento disciplinare potrà essere innalzato fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Nei casi di particolare gravità – tra i quali rientrano i casi in cui i comportamenti di cui sopra siano finalizzati a commettere condotte penalmente rilevanti ovvero i casi in cui, dai predetti comportamenti, derivino conseguenze gravi per l’Azienda, per i colleghi o per i terzi – potrà essere applicato il licenziamento senza preavviso.

Negligente svolgimento della prestazione

Ove il lavoratore svolga negligenemente la propria prestazione lavorativa sarà applicata, a seconda delle circostanze del caso concreto, una delle seguenti sanzioni disciplinari dall’ ammonizione scritta sino a 1 (uno) giorno di sospensione.

Omissione di cautele e comportamento pericoloso

Nel caso in cui un lavoratore incorra in violazioni di norme ed obblighi di legge e/o di CCNL e/o di disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, di utilizzo dei D.P.I. o di tutela dell’ambiente, non osservi il codice della strada ovvero adotti comportamenti pericolosi dovuti a negligenza/imperizia/imprudenza, gli sarà irrogato il provvedimento disciplinare, a seconda della gravità del caso, del rimprovero scritto ovvero della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore ovvero di 1 (uno) giorno di sospensione.

Nel caso in cui il lavoratore volutamente alteri, danneggi o rimuova (senza specifica autorizzazione del responsabile) ovvero eluda o renda inservibili i D.P.I. ovvero i dispositivi di sicurezza o di protezione presenti sui veicoli, macchinari, attrezzature di lavoro, impianti o strutture aziendali sarà applicato, secondo la gravità del caso, il provvedimento disciplinare da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni di sospensione. Analogo provvedimento disciplinare sarà applicato nel caso in cui la violazione del codice della strada sia commessa con l’uso del cellulare o altro dispositivo elettronico durante la guida.

Qualora le situazioni sopra descritte fossero causa di infortunio sul lavoro del dipendente stesso o di suoi colleghi ovvero di danni a terzi nonché nel caso in cui la violazione del codice della strada sia consistita nella guida in stato alterato dall’uso di sostanze alcoliche, psicotrope



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

o stupefacenti, il provvedimento disciplinare potrà essere innalzato a seconda della gravità del caso fino al licenziamento senza preavviso.

Omissione controlli

Nel caso in cui un Responsabile/Preposto non effettui la dovuta sorveglianza in merito al rispetto, da parte dei lavoratori, di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente, gli sarà irrogato, secondo la gravità del caso, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa sino ad un massimo di 10 (dieci) giorni di sospensione.

Mancata comunicazione di infortunio ovvero ritardo nell'invio della certificazione

Nel caso in cui il lavoratore, senza giustificato motivo, non informi tempestivamente il proprio responsabile o altro Preposto aziendale del fatto che gli è occorso un infortunio sul lavoro, sarà irrogato, a seconda della gravità del caso, il provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato sul lavoro non invii la certificazione medica nei termini previsti, sarà irrogato il provvedimento disciplinare di 4 (quattro) ore di multa.

Nel caso in cui il Responsabile diretto non rispetti la procedura aziendale prevista per l'inoltro della documentazione relativa alla denuncia di infortunio sul lavoro inoltrata da un sottoposto, gli verrà irrogato il provvedimento disciplinare di 1 (uno) giorno di sospensione.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della certificazione medica o della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato l'applicazione, nei confronti dell'Azienda, delle sanzioni previste dalla legge, l'importo corrispondente verrà addebitato, in funzione delle responsabilità, al dipendente che ha causato il ritardo. Nel caso in cui il lavoratore inoltri una inesatta o falsa denuncia di infortunio potrà essere irrogato, a seconda della gravità del caso, il provvedimento disciplinare della sospensione - da 3 (tre) a 10 (dieci) giorni - ovvero del licenziamento senza preavviso.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Assenza a convocazione visita d' idoneità alla mansione. Rifiuto accertamenti sanitari

Ove il lavoratore, senza comprovata giustificazione, non si presenti alla convocazione per la visita medica di idoneità alla mansione ovvero non completi i relativi accertamenti sanitari, sarà irrogato il provvedimento disciplinare di 1 (uno) giorno di sospensione. L'applicazione – o meno – della sanzione disciplinare non pregiudica la sospensione cautelativa dalla mansione, senza corresponsione della retribuzione, se la mancata effettuazione della visita e/o degli accertamenti non ne consente la prosecuzione senza rischi.

Segretezza degli interessi dell'azienda

Il lavoratore deve "Conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda". L' Azienda irrognerà, secondo la gravità del caso, il provvedimento disciplinare da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni di sospensione al dipendente che utilizzi o divulghi notizie e/o informazioni e/o documenti – comunque acquisiti – attinenti all'organizzazione del lavoro, ai metodi di produzione, alle politiche commerciali, ai piani di sviluppo, ai brevetti e ai dipendenti dell'Azienda. Nei casi di estrema gravità sarà applicato il licenziamento senza preavviso.

Mancata astensione attività differenti da quelle assegnate dall'azienda

Il lavoratore deve "Astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall' azienda". In caso di violazione del suddetto divieto l'Azienda irrognerà, secondo la gravità del caso, la sanzione disciplinare da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni di sospensione ovvero, nei casi di maggior gravità, il licenziamento senza preavviso.

Mancata astensione attività per conto proprio o terzi

Il lavoratore deve "Astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi". In caso di violazione del suddetto divieto l'Azienda irrognerà, secondo la gravità del caso, la sanzione disciplinare della multa da 1 (uno) ora a 4 (quattro) ovvero, nei casi di maggiore gravità (salva l'ipotesi di danneggiamento volontario), la sanzione disciplinare della sospensione sino a 10 (dieci) giorni.



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Mancata cura dei locali, degli attrezzi, macchinari ecc.

Il lavoratore deve “Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera)” In caso di violazione del suddetto dovere e/o dell'utilizzo dei suddetti beni in difformità delle disposizioni aziendali l'Azienda irrognerà, secondo la gravità del caso, la sanzione disciplinare della multa da 1 (uno) ora a 4 (quattro) ore ovvero, nei casi di maggiore gravità (salva l'ipotesi del danneggiamento volontario), la sanzione disciplinare della sospensione sino a 10 (dieci) giorni, tra i suddetti beni sono ricompresi anche le attrezzature e gli strumenti informatici e tutti gli altri impianti/apparecchi, in caso di loro utilizzo in modo difformi ivi dettate.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di utilizzo a fini privati e, comunque, per scopi non attinenti all'attività lavorativa del materiale aziendale affidato, ivi compresa la massa vestiario, i telefoni, i computer, la posta elettronica, l'accesso ad Internet.

L'applicazione o meno di una sanzione disciplinare non pregiudica, nel caso di dolo o colpa grave, anche a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, il diritto dell'Azienda di richiedere al dipendente il risarcimento dei danni prodotti al patrimonio aziendale e/o a terzi.

Scorretto utilizzo della divisa aziendale

Nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non indossi, in tutte le sue parti, la divisa aziendale in dotazione in modo corretto e decoroso, gli sarà irrogata, a seconda della gravità del caso, la sanzione disciplinare del rimprovero scritto ovvero della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore ovvero della sospensione fino a 3 (tre) giorni.

Comportamento scorretto nei confronti di terzi

Nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'Azienda (utenti, automobilisti, fornitori o altri) gli verrà irrogata, secondo la gravità del caso, la sanzione disciplinare da 4 (quattro) ore di multa a 3 (tre) giorni di sospensione. Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità del caso, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamenti di beni altrui, insulti o minacce. Nel caso in cui il comportamento scorretto



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

integri violenza o molestie ovvero sia seguito da vie di fatto, sarà applicata la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

Diverbio o comportamento scorretto tra colleghi di lavoro (Superiori e non)

In caso di diverbio tra colleghi di lavoro o di comportamenti scorretti nei confronti di altri colleghi, senza passaggio a vie di fatto, anche se avvenuti al di fuori dei locali aziendali e/o dell'orario di lavoro, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 1 (uno) giorno a 10 (dieci) giorni di sospensione, secondo la gravità del caso. Costituirà circostanza aggravante il fatto che i predetti diverbi e/o comportamenti siano rivolti nei confronti di un superiore.

Nel caso in cui i predetti comportamenti integrino violenza/molestie/vessazioni o siano seguiti da vie di fatto, si applicherà la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Divulgazione a terzi di commenti o informazioni lesivi dell'immagine e della reputazione aziendale e/o dei suoi Amministratori/responsabili

In caso di diffusione/divulgazione a terzi di commenti o informazioni lesivi dell'immagine e della reputazione aziendale e/o del socio unico – fatto salvo il legittimo esercizio di diritto di critica sindacale - sarà applicata la sanzione da 4 (quattro) ore di multa a otto (otto) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva sarà irrogata -a seconda della gravità del caso-la sanzione disciplinare di dieci giorni di sospensione ovvero del licenziamento senza preavviso.

Mancato rispetto di disposizioni organizzative e regolamentari

Il lavoratore deve “osservare e far osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio” e “uniformarsi, nell’ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall’azienda secondo legge e contrattazione collettiva”, ivi compresi il Codice di Comportamento, il Codice Etico e il Modello L.231/2001, ai quali si rimanda per l’individuazione delle specifiche disposizioni e degli specifici doveri. L’ Azienda, quando rilevi una violazione ai predetti doveri che non integri una delle specifiche mancanze disciplinari previste da un’altra disposizione del presente codice, irrogherà, secondo la gravità del caso, una



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

delle sanzioni conservative previste nel precedente paragrafo (dall'ammonizione scritta alla sospensione fino a 10 giorni).

Qualora l'inosservanza dei doveri sopra richiamati sia imputabile ad un Responsabile o ad un Coordinatore verrà irrogata, in funzione della posizione gerarchica aziendale e delle conseguenze che ne possono derivare, la sanzione a partire da 2 (due) ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Nei casi più gravi e/o qualora la violazione sia di gravità tale da esporre l'Azienda a sanzioni penali e/o civili e/o amministrative ovvero da essere potenzialmente idonea a mettere in pericolo la salute e la sicurezza sotto ogni profilo – di altri soggetti (dipendenti e/o terzi), potrà essere applicata – a prescindere dalla qualifica di Responsabile/Coordinatore o meno del soggetto che l'ha posta in essere – la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Mancata comunicazione variazione domicilio

Il lavoratore deve "Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione". Qualora un dipendente non provveda a comunicare tempestivamente all' Azienda la variazione dell'indirizzo di residenza/domicilio rispetto a quello da ultimo comunicato, sarà applicata per la prima volta la sanzione del richiamo scritto.

Svolgimento di attività di pertinenza dell'azienda o contrari ai suoi interessi

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" In caso di violazione di questo divieto, verrà irrogata, a seconda della gravità del caso, la sanzione disciplinare da 1 (uno) giorno sino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Mancato rispetto dei doveri e delle responsabilità previsti a carico dei conducenti

Nel caso in cui il dipendente adibito a mansioni di conducente non provveda ad effettuare i controlli previsti dal CCNL e/o non provveda a segnalare prontamente, nel momento in cui se ne avveda, al diretto responsabile eventuali malfunzionamenti del mezzo affidato, nonché nel caso in cui non provveda alla pulizia del mezzo e della cabina potrà essere irrogata, a seconda



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

della gravità del caso, la sanzione disciplinare a partire dal richiamo scritto e fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

In caso di infrazioni del codice della strada da parte di un dipendente adibito a mansioni di conducente le sanzioni disciplinari conservative previste al punto che precede potranno essere aggravate fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Qualora l'infrazione provochi un infortunio sul lavoro del dipendente stesso o di suoi colleghi ovvero provochi danni a terzi nonché nel caso in cui la violazione del codice della strada sia consistita nella guida in stato alterato dall'uso di sostanze alcoliche, psicotrope o stupefacenti, il provvedimento disciplinare potrà essere innalzato, a seconda della gravità del caso, fino al licenziamento senza preavviso. In caso di mancata comunicazione di variazioni in materia di possesso e/o validità della patente di guida, verrà irrogata la sanzione consistente in 1 (uno) giorno di sospensione.

La stessa sanzione verrà applicata al dipendente che, pur se non abitualmente adibito a mansioni di conducente, utilizzi, anche occasionalmente, un veicolo aziendale per lo svolgimento di attività lavorativa senza regolare possesso di patente di guida valida. In caso di denuncia di sinistro, oltre i termini previsti (fine turno), verrà applicata la sanzione disciplinare dal richiamo scritto a 4 (quattro) ore di multa a seconda della gravità del caso.

In caso di omessa denuncia di sinistro, verrà applicata la sanzione disciplinare di 4 (quattro) ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione. In caso di falsa denuncia di sinistro potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Mancata/tardiva comunicazione di assenza e/o prosecuzione di assenza per malattia o infortunio sul lavoro

In caso di violazione dei doveri di cui sopra, sarà irrogata la sanzione disciplinare del richiamo scritto. In caso di recidiva il provvedimento disciplinare irrogato passerà, progressivamente, a: 2 (due) ore di multa 4 (quattro) ore di multa 1 (uno) giorno di sospensione 3 (tre) giorni di sospensione



Società Uninomiale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Mancata trasmissione del numero di protocollo del certificato di infermità ovvero di copia dello stesso

In caso di violazione dei doveri di tempestiva giustificazione dell'assenza di cui sopra, l'assenza sarà ritenuta ingiustificata, con le conseguenze disciplinari .

A prescindere dall'applicazione – o meno – di una sanzione disciplinare, il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda per lo stesso periodo per il quale l'Istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

Assenza alle visite di controllo. Rifiuto di sottoporsi alle visite di controllo

Nel caso in cui, da referto medico fiscale, risulti l'assenza del lavoratore presso la residenza/domicilio nelle fasce orarie previste e lo stesso non ne abbia dato preventiva comunicazione all'Azienda né adeguata giustificazione, allo stesso verrà irrogata la sanzione disciplinare consistente in 4 (quattro) ore di multa.

In caso di recidiva il provvedimento disciplinare irrogato passerà, progressivamente, a: 1 (uno) giorno di sospensione 3 (tre) giorni di sospensione 5 (cinque) giorni di sospensione.

Nel caso in cui il lavoratore assente alla residenza/domicilio in occasione della visita di controllo ometta anche di presentarsi alla visita disposta dall'Ente competente ovvero, in qualsiasi altro modo, rifiuti di sottoporsi alla visita di controllo, l'assenza sarà ritenuta ingiustificata, con le conseguenze disciplinari di cui al precedente paragrafo.

In entrambi i casi, a prescindere dall'applicazione – o meno – di una sanzione disciplinare, il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda per lo stesso periodo per il quale l'Istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

Svolgimento di attività lavorative o comunque incompatibili con lo stato di malattia

In caso di violazione del divieto che precede, verrà applicata la sanzione disciplinare della sospensione fino a 10 (dieci) giorni ovvero, seconda della gravità del caso, anche quella del licenziamento senza preavviso.



Società Uninominale

Società soggetta a coordinamento e controllo da parte del Comune di Porto S. Giorgio

Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali

Ove il lavoratore, durante l'orario di lavoro, rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda, sarà irrogata la sanzione consistente in 2 (due) ore di multa e, nei casi più gravi, sino a 1 (uno) giorno di sospensione.

Alterazione di documenti aziendali e/o certificati medici

Nel caso in cui il lavoratore alteri documenti aziendali e/o certificati medici (o altri documenti propri) da consegnare all'Azienda, sarà irrogato il provvedimento, a seconda della gravità del caso, da 10 (dieci) giorni di sospensione al licenziamento senza preavviso.

