

TERAVO AMBIENTE S.P.A.
NUMERO DATA VERSO
0016390 25/06/2015 Int

Titolario: 09



CODICE DISCIPLINARE

- 1) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettera f) dell'art. 69 del C.C.N.L.:

“osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze”;

a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA O FIRMA DI PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto dell'orario di lavoro verrà detratto dalla retribuzione, in caso di entrata in servizio oltre l'orario previsto, l'importo pari al ritardo, fatti salvi eventuali possibili recuperi ammessi dall'Azienda. Nel caso di omissione della marcatura/firma dell'orario di lavoro verrà inflitta 1 (una) ora di multa.

La recidività nei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi come appresso indicati.

1. RITARDI CONTENUTI ENTRO LA MEZZ'ORA

- 1.1 sino a 5 (cinque) ritardi mensili, recupero degli importi pari ai ritardi;
- 1.2 in caso di superamento di 5 (cinque) ritardi mensili, 1 (una) ora di multa per ritardo effettuato oltre al recupero degli importi pari ai ritardi;
- 1.3 in caso di recidività per almeno tre mesi nell'ambito di un anno, 4 (quattro) ore di multa oltre al recupero degli importi pari ai ritardi.

2. RITARDI OLTRE LA MEZZ'ORA SINO AD UN'ORA

- 2.1 sino a 2 (due) ritardi mensili, 4 (quattro) ore di multa oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.2 oltre i 2 (due) ritardi mensili e sino a 5 (cinque) ritardi mensili, 1 (un) giorno di sospensione oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.3 oltre i 5 (cinque) ritardi mensili e sino a 10 (dieci) ritardi mensili con recidività per 3 (tre) mesi in un anno, 3 (tre) giorni di sospensione oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 2.4 oltre i 10 (dieci) ritardi mensili, con recidività per 3 mesi in un anno, 10 (dieci) giorni di sospensione oltre il recupero degli importi pari ai ritardi.

Pietro Bertella

3. RITARDI INGIUSTIFICATI SUPERIORI ALL'ORA E SINO AD UN GIORNO DI ASSENZA

- 3.1 sino a 1 (uno) ritardo mensile, 4 (quattro) ore di multa oltre il recupero degli importi pari ai ritardi;
- 3.2 oltre a 1 (un) ritardo mensile e sino a 3 (tre) ritardi mensili con recidività per 3 (tre) mesi in un anno, 5 (cinque) giorni di sospensione oltre il recupero degli importi pari al ritardo;
- 3.3 oltre i 3 (tre) ritardi mensili con recidività per 3 (tre) mesi in un anno, 10 (dieci) giorni di sospensione oltre al recupero degli importi pari ai ritardi.

b) ASSENZE INGIUSTIFICATE

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

- 4 (quattro) ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- 1 (uno) giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestate nel medesimo rapporto.

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

- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa;
- 2 (due) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione.

Successivamente:

- 3 (tre) giorni di sospensione;
- 4 (quattro) giorni di sospensione;
- 6 (sei) giorni di sospensione;
- 10 (dieci) giorni di sospensione.

c) ASSENZE A FINE ORARIO

Nel caso in cui un 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 di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura o la firma dell'orario di uscita a fine servizio.

Pietro Bezzella

d) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

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

e) MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE

Nel caso di manomissioni o alterazioni del foglio presenza e/o della cartolina presenza, ovvero del badge magnetico, nonché di firma e/o marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 5 (cinque) giorni di sospensione.

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

- 7 (sette) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione;
- 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 7 (sette) giorni di sospensione.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda o il badge risulti intestato o che doveva come titolare apporre la firma in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento. In caso di coinvolgimento di più lavoratori e di reiterazione della condotta verrà intimato il licenziamento

2) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettere b), d) e) dell'art. 69 del C.C.N.L.:

- “dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate”;
- “attenersi all'ordinamento gerarchico – funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa”;
- “osservare le norme del presente C.C.N.L., le disposizioni aziendali di servizio, nonché le istruzioni impartite dai superiori”.

a) MANCATA PRESTAZIONE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio

Pietro Bertello

affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (un) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) 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 prolungate in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, ecc., verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 2 (due) giorni di sospensione.

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

c) INSUBORDINAZIONE

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata 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

d) INADEMPIENZE CONTRATTUALI E PROVVEDIMENTI DA STAZIONE APPALTANTE

- Le contestazione e le sanzioni irrogate all'Azienda dalla Stazione Appaltante, per penalità contrattuali e per accertate inadempienze contrattuali, in caso di comprovato coinvolgimento, inadempienza o negligenza da parte del dipendente, prevedono l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previste dal presente codice.

A seconda della gravità del caso, verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore, della sospensione dal lavoro sino a 10 (dieci) giorni.

Pietro Borelli



In caso l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione o di provvedimento per penalità contrattuali per accertate inadempienze, l'importo versato verrà addebitato al responsabile del fatto.

e) ALTRI CASI

- L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto, come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, 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 10 (dieci) giorni.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 4 (quattro) ore fino ad 1 (uno) giorno di sospensione.

- 3) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettera h) dell'art. 69 del C.C.N.L.

-"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 un lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e nel caso di mancato rispetto delle regole in norme sulla prevenzione infortuni, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore, della sospensione dal lavoro sino a 10 (dieci) giorni.

In casi di estrema gravità e in caso di condotta dolosa verrà intimato il licenziamento senza preavviso

b) RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli ordini di servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa.

Pietro Borella



Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore 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 agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal C.C.N.L., verrà licenziato.

- 4) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4) lettera k) dell'art. 69 del C.C.N.L.:

“osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda”.

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso.

- 5) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettera l) dell'art. 69 del C.C.N.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, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui al punto 2 lettera b), si applicheranno le relative sanzioni.

- 6) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettera c) dell'art. 69 del C.C.N.L.:

-“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”

Pietro Bottella



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

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

- 7) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 lettera a) dell'art. 69 del C.C.N.L.

-"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 irrogherà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni del rimprovero verbale fino ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 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.

MOLESTIE SESSUALI

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

La condotta, a seconda della gravità dei fatti, comporterà una sanzione da 1 (uno) giorno di sospensione sino al licenziamento senza preavviso.

RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO

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.



Pietro Bertelli

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 il licenziamento senza preavviso.

8) Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti 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 del rimprovero scritto. In caso di recidiva si applicherà la sanzione della multa di 4 (quattro) ore per la prima volta e della sospensione per le successive.

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.

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

- 4 (quattro) ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto;
- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa.
- Fino a 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sospensione

c) ASSENZA VISITA AMBULATORIALE

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

Bruno Barcella



d) ASSENZA VISITA IDONEITA' ALLA MANSIONE

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi, anche se successivi, accertamenti sanitari, verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto b) "ASSENZA VISITA FISCALE".

e) INFRAZIONE AL CODICE DELLA STRADA

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

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

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

f) UTILIZZO PUNTI DISTRIBUZIONE CIBO&BEVANDE

Nel caso in cui un lavoratore usi le aree di "ristoro" ed i distributori aziendali di cibo e bevande, calde e fredde, senza attenersi alle disposizioni dettate dalla Direzione in materia, verrà irrogata la sanzione di 1 (uno) ora di multa.

g) RECIDIVA

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

- la multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il rimprovero scritto;
- la sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni negli altri casi.

9) MANCANZE PLURIME

- a) Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice sarà erogata la sanzione prevista per la mancanza di maggiore entità.

Patrizia Bertella

- 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.

10) RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI

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

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

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

11) LICENZIAMENTO

- a) Il licenziamento con preavviso e con indennità 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 trenta giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 69 del C.C.N.L..
- b) Il licenziamento senza preavviso e con indennità si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel C.C.N.L., 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, rapina ed ogni altro reato per il quale è prevista una pena detentiva minima di tre anni.
- c) Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria e sempreché ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco.

12) 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

Pietro Bortolotti

h

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 2 (due) ore per la prima volta; 4 (quattro) ore per la seconda volta; per ogni evento successivo verrà comminato 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 comunicata la sanzione di:

- 4 (quattro) ore di multa per la prima volta;
- 1 (uno) giorno di sospensione per la seconda volta;
- 2 (due) giorni di sospensione per ogni volta successiva.

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

13) RESPONSABILITA' 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 costituiscono, ad ogni effetto, il codice disciplinare che resterà fisso permanentemente all'albo aziendale.

Pietro Bertoldi



