



CODICE DISCIPLINARE

**CCNL per il settore Gas - Acqua
17 febbraio 2011**

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1) Infrazioni e sanzioni

Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità, possono dare luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

1-2) Rimprovero verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda;
- usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave;
- non osserva il divieto di fumare;
- effettua in azienda collette e raccolte di firme non autorizzate;
- si trattiene anche per un breve periodo nei locali o luoghi aziendali fuori dal normale orario di lavoro;
- che agisca in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzativo e gestione 231 (Modello Organizzativo, Codice Etico, Procedure) ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle regole di prevenzione in esso previste.
- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali.

3) Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause;
- esegue negligenemente il lavoro;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- usa impropriamente strumenti d'Azienda;
- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- non si presenta nell'orario o data stabiliti a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'azienda, e/o non completi, anche se successivi, gli accertamenti sanitari;
- non comunica all'azienda ogni modificazione della propria residenza e/o domicilio;
- ritarda ingiustificatamente la comunicazione ai superiori degli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa;
- si comporta in modo scortese nei rapporti che intrattiene per ragioni di servizio con gli utenti.
- rifiuta di ricevere comunicazione scritta dell'azienda; qualora tale comunicazione sia relativa a contestazione disciplinare, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità;
- che, in maniera recidiva, agisca in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzativo e gestione 231 (Modello Organizzativo, Codice Etico, Procedure) ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle regole di prevenzione in esso previste.
- viola le norme aziendali inerenti il servizio di reperibilità e pronto intervento;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

4) Sospensione da 1 a 5 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;
- deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- divulga notizie riservate relative all'attività svolta dall'azienda e all'organizzazione aziendale;
- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

5) Sospensione da 6 fino a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 fino a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;

- costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- che, violando le regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzativo e gestione 231 (Modello Organizzativo, Codice Etico, Procedure), nell'espletamento di attività a rischio arrechi un danno ad ASM Srl ovvero la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n.231/2001. Il numero dei giorni di sospensione sarà commisurato al danno patito da ASM Srl.
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

6) Licenziamento con preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente licenziamento senza preavviso;

- effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;

- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- altera il certificato medico di malattia o di infortunio.
- Verrà comminata questa sanzione a quel lavoratore che, nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzativo e gestione 231 (Modello Organizzativo, Codice Etico, Procedure), condotte che determino l'applicazione definitiva, a carico di ASM Srl delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n.231/2001.
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

7) Licenziamento senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto come ad esempio:

- grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

2) Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto 5° giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile del provvedimento disciplinare del Licenziamento con preavviso e del provvedimento disciplinare del Licenziamento senza preavviso.

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

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 commi 6 4 7 della Legge 300/1970.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge 15 luglio 1966 nn. 604, confermate dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della Legge n. 108 del 1990.

3) Infrazioni al codice della strada

In caso di infrazioni al codice della strada, commesse alla guida di mezzi aziendali, il pagamento della contravvenzione è a carico del dipendente che ha commesso l'infrazione. Qualora, in via straordinaria, l'azienda anticipi per conto del dipendente il pagamento della contravvenzione, il relativo importo verrà addebitato al dipendente secondo le modalità prescelte dalla direzione.

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.