

CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni ("Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"), nonché delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, è emanato il seguente Codice disciplinare:

1) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 63 del ccnl: "rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza".

RITARDI IN ENTRATA O ANTICIPI IN USCITA

Nel caso di mancato rispetto dell'orario di lavoro, è detratta dalla retribuzione la quota corrispondente alla mancata prestazione, arrotondando in eccesso al quarto d'ora i minuti di ritardo o d'anticipo, salvo quanto diversamente previsto, sul punto, da specifici accordi, disposizioni, ordini di servizio etc.

Ove il lavoratore abbia raggiunto, nel corso di un anno solare, il numero di dodici ritardi è irrogata la sanzione del rimprovero scritto.

La recidiva nel comportamento di cui sopra comporta l'applicazione dei provvedimenti progressivi più gravi:

- due ore di multa
- tre ore di multa
- quattro ore di multa

I casi di particolare gravità (per esempio frequenti e/o prolungati ritardi, ovvero uscite anticipate dal servizio non autorizzate - purché oltre il limite di 10 minuti -), sono trattati come assenza non giustificata (vedi più avanti).

OMISSIONE DELLA REGISTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nel caso d'omissione delle registrazioni dell'orario di lavoro, è irrogata un'ora di multa per ciascuna delle prime quattro omissioni nel corso dell'anno solare.

Ogni omissione successiva, sempre nell'anno solare, dà luogo all'applicazione della sanzione di tre ore di multa.

Per ogni anno solare si procede nello stesso modo di cui sopra.

Se la mancanza si riferisce ad ore prestate in giorno festivo o in straordinario, queste non sono riconosciute, salvo motivata attestazione del Responsabile del Servizio d'appartenenza.

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Nel caso che un lavoratore non possa presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito

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

- a) quattro ore di multa, ove si tratti d'assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- b) un giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestate nel medesimo rapporto;
- c) due giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione pari ad un giorno.

ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

Nel caso in cui un lavoratore, ad un controllo specifico, sia assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro, è irrogata la sanzione di un giorno di sospensione.

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

Nel caso di recidiva è irrogata la sanzione di:

- due giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione di quattro ore di multa;
- cinque giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione pari ad un giorno.

INOSSERVANZA DELLE NORME DI REGISTRAZIONE DELLA PRESENZA

Nel caso d'inosservanza delle norme per la registrazione dell'orario di lavoro, sono irrogate, a seconda della gravità del caso, le sanzioni del rimprovero verbale o ammonizione scritta o della multa fino a quattro ore.

MANOMISSIONE ED USO FRAUDOLENTO DEL BADGE DI REGISTRAZIONE

Nel caso di manomissioni e alterazioni volontarie del badge di registrazione, o d'utilizzo dello stesso da persona diversa dall'intestatario, è irrogata la sanzione di due

giorni di sospensione.

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

- cinque giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati due giorni di sospensione;
- sette giorni di sospensione se precedentemente erano stati erogati cinque giorni di sospensione.

Le sanzioni di cui sopra sono irrogate al lavoratore responsabile della manomissione e alterazione volontaria, al lavoratore che utilizzi il badge impropriamente, nonché al lavoratore intestatario del badge in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

2) Mancato rispetto dei doveri previsti al punto 1) lettera b) dell'art. 63 del ccnl: "svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda".

MANCATA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Ove il lavoratore non presti integralmente la propria attività lavorativa per comportamenti ingiustificati quali: soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, scarso rendimento non dipendente da problemi di natura fisica debitamente certificati, inattività, soste sul servizio per colloqui con conoscenti etc., è applicata secondo la gravità del fatto il provvedimento da quattro ore di multa a tre giorni di sospensione.

Il tempo non lavorato, inoltre, è decurtato dalla retribuzione.

Sono considerate aggravanti con inasprimento del provvedimento fino a quattro giorni di sospensione:

- il trovarsi con altri colleghi;
- il trovarsi fuori della propria zona di lavoro, reparto o ufficio.

MANCATA ESECUZIONE D'ORDINE SUPERIORE

Ove il lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine legittimo di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, è irrogata la sanzione disciplinare del rimprovero scritto.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della multa da due a quattro ore o della sospensione da uno a tre giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia manifestato in modo scorretto.

INSUBORDINAZIONE

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette

o indirette od integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, è applicata la sanzione della sospensione da cinque a dieci giorni, ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 36 del ccnl, fermo restando quanto previsto dal punto 9 lettera b) dello stesso articolo.

3) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 63 del ccnl: "osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa".

OMISSIONE DI CAUTELE

Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o in ogni modo rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imprudenza o imperizia, o in caso di mancato rispetto delle norme in materia d'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, è irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale scritto o della multa da una a quattro ore, ferme restando le eventuali sanzioni amministrative o penali previste dalla legge ed irrogate dagli organi di vigilanza.

4) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 63 del ccnl: "conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda".

SEGRETEZZA SUGLI INTERESSI AZIENDALI

L'Azienda irroga, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e delle responsabilità connesse alle funzioni svolte e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a dieci giorni e, nei casi d'estrema gravità, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all'art. 65 lettera f) del ccnl.

5) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 63 del ccnl: "astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possono procurargli lucro e che, comunque, possono sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda".

SVOLGIMENTO D'ALTRE ATTIVITA' DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

L'Azienda irroga, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da cinque a dieci giorni e, nei casi d'estrema gravità, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all'art. 65 del ccnl.

6) Mancato rispetto dei doveri di cui al punto 1 lettera f) dell'art. 63 del ccnl: "aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, etc.)".

UTILIZZO SCORRETTO DI MACCHINARI, STRUMENTI, MEZZI, ETC., AFFIDATI

In caso di non corretto utilizzo, ai sensi della legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle altre attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza, l'azienda irroga, in dipendenza della gravità del fatto, la sanzione del richiamo verbale o scritto, della multa da una a quattro ore ovvero la sospensione fino a cinque giorni.

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

CURA DEGLI STRUMENTI, MEZZI E ARREDI AFFIDATI

In caso di mancata cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, etc.), l'Azienda irroga, in dipendenza della gravità del fatto, la sanzione del rimprovero verbale o scritto, della multa da una a quattro ore ovvero la sospensione fino a cinque giorni.

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

UTILIZZO NON AUTORIZZATO DEI BENI AZIENDALI

Nel caso d'utilizzo dei beni aziendali (automezzi, autoveicoli, attrezzature, ecc.) per scopi diversi da quelli strettamente attinenti lo svolgimento della propria attività lavorativa, l'Azienda irroga, in dipendenza della gravità dell'abuso e del ruolo che il dipendente ricopre, le sanzioni del rimprovero scritto, della multa da una a quattro ore o la sospensione da uno a cinque giorni.

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente deve risarcire all'Azienda il danno prodotto, ferme restando le eventuali responsabilità civili e/o penali comunque derivanti, che rimangono a carico del dipendente.

7) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art. 63 del ccnl: "tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda".

RISPETTO DELLE NORME DI COMPORTAMENTO

In dipendenza della gravità del fatto l'Azienda irroga le sanzioni dal rimprovero verbale fino ad un giorno di sospensione.

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

Nei casi di particolare gravità, di violenza fisica o morale o vie di fatto, è irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 65 del ccnl.

8) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera h) dell'art. 63 del ccnl: "mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e utenti".

RISSA TRA DIPENDENTI

In caso di rissa tra dipendenti, senza passaggio a vie di fatto, è irrogata la sanzione da quattro a 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 e alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, è applicabile quanto disposto dall'art. 65 punto 3 del ccnl (licenziamento immediato).

MOLESTIE SESSUALI

E' considerata aggravante il fatto che i comportamenti indicati ai punti precedenti si esplichino quale mancato rispetto della riservatezza personale e quali molestie sessuali.

9) Mancato rispetto dei doveri previsti al punto 1 lettera i) dell'art. 65 del ccnl: "osservare e far osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio".

OSSERVANZA NORME DI SICUREZZA, ORGANIZZATIVE E DISCIPLINARI

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte d'altra norma del presente codice e ferma restando la giusta causa di risoluzione del rapporto, irroga, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da uno a quattro ore ovvero della sospensione fino a tre giorni. In particolare rientrano tra questi comportamenti:

- a) non osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzare in modo non appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- c) non segnalare immediatamente all'Azienda le deficienze dei mezzi (macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, attrezzature di lavoro, etc.) e dei dispositivi di protezione, nonché delle altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza;
- d) rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- e) compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;
- f) non contribuire, insieme all'Azienda, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- g) non osservare tutte le disposizioni organizzative, regolamentari e disciplinari disposte dall'Azienda.

RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI

Nel caso in cui un lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda è irrogata la sanzione disciplinare da quattro ore di multa ad un giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere la comunicazione aziendale relativa ad una contestazione disciplinare, fatto salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa d'improcedibilità.

USO MENSA E BAR AZIENDALE

Nel caso in cui il lavoratore utilizzi la mensa o il bar aziendali non attenendosi alle disposizioni dettate dalla Direzione in materia, è irrogata la sanzione di un'ora di multa.

Analoga sanzione è applicata ai dipendenti che, per comprovate ragioni di servizio, debbono far riferimento ad esercizi pubblici.

In caso di recidiva la sanzione è inasprita a due ore di multa se precedentemente era stata irrogata un'ora di multa o a quattro ore di multa se precedentemente erano state erogate due ore.

10) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera J) dell'art. 63 del ccnl: "comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto d'assunzione".

La mancata o erronea comunicazione del proprio indirizzo, anche temporaneo, comporta il provvedimento della multa da quattro ore fino ad un giorno di sospensione.

11) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 3 dell'art. 63 del ccnl: "il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica d'accertamento dell'idoneità fisica" e art. 41 lettera A), comma 5, " Il lavoratore non può sottrarsi agli accertamenti di cui sopra (accertamenti sanitari periodici), essenziali per tutelare la sua stessa integrità fisica; in caso di rifiuto ingiustificato, il rapporto di lavoro viene risolto".

RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti di sottoporsi alle visite mediche d'idoneità, ovvero ad eventuali accertamenti sanitari specialistici previsti dalla legge e/o dal ccnl, il rapporto di lavoro è risolto.

12) Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 4 dell'art. 63 del ccnl: "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".

L'Azienda irroga, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da cinque a dieci giorni e, nei casi d'estrema gravità, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all'art. 65 lettera f).

Costituisce aggravante il fatto che il lavoratore si dedichi ad attività lavorative, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per infortunio o malattia

13) Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 64 punto 2 del ccnl: "il conducente deve altresì assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali".

OMISSIONE INTERVENTI, CONTROLLI E SEGNALAZIONI

Nel caso in cui il conducente ometta di compiere gli atti indicati dal ccnl, dall'Azienda o previsti dal Codice della strada e dal relativo regolamento, è irrogata la sanzione, a seconda della gravità del caso, del rimprovero verbale o scritto o della multa da una a quattro ore.

Se, in conseguenza dell'omissione, derivi un incidente tale da arrecare danno ai mezzi aziendali o privati, o alle persone, l'Azienda, a seconda della gravità del caso, irroga la sanzione della sospensione da uno a cinque giorni oltre all'obbligo, per il dipendente, di risarcire l'azienda del danno prodotto e ferme restando le eventuali responsabilità civili e/o penali comunque derivanti, che rimangono a carico del dipendente.

Se la mancanza è dolosa o è per colpa grave e da questa derivi la morte o lesioni gravissime d'altri soggetti, è irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui all'art. 65 lettera f) del ccnl.

14) Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 64 punto 3 del CCNL: "il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza ed incuria":

OMISSIONE CAUTELE NELLA CIRCOLAZIONE DEI VEICOLI

Se il conducente rimane coinvolto in un incidente di cui sia stato causa per negligenza, imprudenza o imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini di servizio della Direzione, è irrogata la sanzione, a seconda della gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto, o della multa da una a quattro ore.

Se dall'incidente derivino danni al patrimonio aziendale o a terzi, si applicano le sanzioni di cui al precedente punto 14), così come nel caso di responsabilità dolosa o per colpa grave.

INFRAZIONE ALLE NORME DELLA CIRCOLAZIONE

Il conducente risponde in solido delle infrazioni previste dal Codice della strada, dalle ordinanze

Sindacali, o da qualsiasi altro soggetto abbia il potere di disporre, se e in quanto a lui imputabili per negligenza o incuria. Nei casi in cui l'Azienda anticipi, al fine di evitare ulteriori sanzioni, il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, l'importo versato è addebitato, con trattenuta sulla busta paga, al responsabile del fatto, se e in quanto a lui imputabile.

15) Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 40 punto 1 del ccnl: " in caso d'infortunio sul lavoro o di ricaduta d'infortunio, il lavoratore deve avvertire l'Azienda il giorno stesso".

MANCATA COMUNICAZIONE D'INFORTUNIO

Nel caso in cui il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ometta di avvertire o di far avvertire immediatamente l'Azienda, è irrogata la sanzione di quattro ore di multa.

Tale sanzione non si applica qualora l'omissione derivi da cause non imputabili al lavoratore.

RITARDATO, MANCATO O ALTERATO INVIO DI CERTIFICAZIONE MEDICA D'INFORTUNIO

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dalle vigenti norme di legge, dal ccnl e dall'apposita procedura stabilita dall'azienda in materia, è irrogata la sanzione di quattro ore di multa.

Nel caso d'alterazione o falsificazione di certificati medici o di qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza, l'azienda irroga la sanzione di un giorno di sospensione.

Nel caso in cui l'Azienda invii con ritardo la denuncia d'infortunio all'INAIL e all'Autorità competente, e questo fatto determini una sanzione amministrativa prevista per legge, l'importo corrispondente è addebitato al lavoratore causa del ritardo.

In caso di mancato invio della certificazione medica di prosecuzione dell'infortunio, salvo giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata; si applicano, pertanto, le sanzioni per questa previste.

16) Mancato rispetto dei doveri previsti dalla lettera A, commi 1 e 2, dell'art. 39 del ccnl: "1. L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro – sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza – deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione d'adeguate misure organizzative.

2. Sia nel caso d'inizio che di prosecuzione d'assenza per infermità, il lavoratore deve far pervenire ovvero spedire all'azienda, con raccomandata A.R., il certificato medico attestante l'incapacità lavorativa entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato stesso deve essere comunque redatto entro ventiquattro ore dall'inizio dell'evento morboso".

RITARDATO, MANCATO O ALTERATO INVIO DI CERTIFICAZIONE MEDICA DI MALATTIA

Nel caso in cui il lavoratore non avvisi l'azienda, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, dell'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro e non invii la certificazione nei termini previsti, è irrogata

la sanzione di quattro ore di multa.

Nel caso d'alterazione o falsificazione di certificati medici o di qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza, l'azienda irroga la sanzione di un giorno di sospensione.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui all'art. 39 del ccnl, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e pertanto si applicano le sanzioni per questa previste.

17) Mancato rispetto dei doveri previsti dalla lettera A, comma 3, dell'art. 39 del ccnl: "il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno d'assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali e territoriali".

ASSENZA A VISITA FISCALE

Nel caso che un lavoratore in malattia risulti, da referto medico fiscale, assente al proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda irroga il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto.

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

- due ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto;
- quattro ore di multa se precedentemente erano state irrogate due ore di multa;
- un giorno di sospensione se precedentemente erano state erogate quattro ore di multa.

OMESSA COMUNICAZIONE DEL DOMICILIO PER VISITA FISCALE

Al lavoratore che ometta di comunicare preventivamente all'Azienda il domicilio in cui essere reperibile per il controllo dello stato di malattia, è irrogato il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto.

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

- due ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto;
- quattro ore di multa se precedentemente erano state irrogate due ore di multa;
- un giorno di sospensione se precedentemente erano state erogate quattro ore di multa

RECIDIVA

Per recidiva s'intende l'emissione di un rapporto disciplinare per i medesimi motivi per i quali è stata irrogata una sanzione nei due anni precedenti.

In tale caso è irrogata, salvo non sia stato diversamente previsto per il caso specifico, la sanzione

immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata e precisamente:

- la multa da una a quattro ore se era stato irrogato il rimprovero scritto;
- la sospensione da uno a dieci giorni negli altri casi.

MANCANZE PLURIME

Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice, è irrogata la sanzione prevista per la mancanza più grave aumentata fino al triplo.

In ogni caso, ad eccezione delle ipotesi di licenziamento, la sanzione della sospensione non può protrarsi oltre i dieci giorni.

L'infrazione commessa da lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale, da origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

LICENZIAMENTO

Il licenziamento con preavviso e con indennità è 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. 63 del ccnl.

Il licenziamento senza preavviso e con indennità è applicato nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel ccnl, 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 e ogni altro reato per il quale è prevista la pena detentiva minima di tre anni.

Quando la gravità delle mancanze è 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 immediato.

VIOLAZIONE DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, n. 146 e successive modificazioni e integrazioni – (norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge)

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 sono versati all'INPS – gestione dell'assicurazione

obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) partecipare a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla Legge 146/90 o dai codici di regolamentazione del diritto di sciopero vigenti. Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, è irrogata una sanzione di:

- a.1) due ore per la prima volta;
- a.2) un giorno di sospensione, per ogni evento successivo.

b) non ottemperare, salvo comprovate esigenze, alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dagli accordi sindacali vigenti o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio. Al lavoratore è irrogata la sanzione di :

- b.1) quattro ore di multa per la prima volta;
- b.2) un giorno di sospensione per la seconda volta;
- b.3) due giorni di sospensione per ogni volta successiva.

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

VIOLAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231, e successive modificazioni ed integrazioni – (disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300)

In applicazione degli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni ed integrazioni, i lavoratori sia in posizione apicale sia sottoposti all'altrui direzione che, nell'esercizio delle proprie funzioni, commettano illeciti amministrativi dipendenti da reato in violazione dei modelli organizzativi e di gestione adottati dall'azienda, incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione, al risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per "grave inadempimento" s'individuano tutti quei comportamenti persistenti di violazione dai quali derivino sanzioni a carico dell'azienda.

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 RESTERA' AFFISSO PERMANENTEMENTE ALL'ALBO AZIENDALE.