



CODICE DISCIPLINARE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27/02/2025

Il presente codice disciplinare è consegnato a ciascun lavoratore e resterà affisso permanentemente nella bacheca aziendale.

Questo documento aziendale rappresenta un riepilogo delle principali disposizioni in materia di diritti e doveri dei lavoratori, così come previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile e dalle normative vigenti. La sua finalità è quella di garantire chiarezza nei rapporti tra l'azienda e i dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco, alla correttezza e alla collaborazione.

Attraverso questo documento, l'Azienda intende fornire un quadro di riferimento chiaro sulle regole di condotta da rispettare, sulle eventuali infrazioni disciplinari e sulle relative sanzioni, assicurando così la trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro.

Il Codice Disciplinare è distribuito ai lavoratori ed esposto in luogo accessibile a tutti i lavoratori, in conformità con quanto previsto dalla normativa, affinché ciascun dipendente possa prenderne visione e agire nel rispetto delle disposizioni stabilite.

Il rispetto di tali regole contribuisce a creare un contesto lavorativo sereno ed efficace, favorendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle esigenze di tutti i soggetti coinvolti.



Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 del C.C.N.L. Utilitalia dei servizi ambientali del 18/05/2022:

- ❖ **Rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza.**

RITARDI

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 all'effettivo ritardo arrotondato ai 30' minuti.

Ove il lavoratore abbia superato, nel corso di (due) 2 mesi consecutivi il numero di 5 (cinque) ritardi sarà irrogata, fermo restante la detrazione di cui sopra, l'ulteriore sanzione del rimprovero scritto e, in caso di recidiva il provvedimento di:

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

OMISSIONI MARCATURA

Nel caso in cui il lavoratore ometta la marcatura dell'orario di lavoro, sia ad inizio che a fine servizio, sarà inflitta la sanzione a partire da 2 (due) ore di multa.

Nel caso di recidiva sarà irrogata la sanzione immediatamente superiore.

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

1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 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

ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

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 10 (dieci) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio

MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

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

MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO DELLA CARTOLINA PRESENZA BADGE

Nel caso di manomissioni o alterazione della cartolina presenza nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 10 (dieci) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione del licenziamento e del ricorso davanti all'autorità giudiziaria.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda o il badge risulti intestato in relazione alla effettiva responsabilità o coinvolgimento.

ASSENZE

1. Il lavoratore che non può 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, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

2. Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.

4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

❖ “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 ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione alla disposizione anche verbale di un proprio superiore, senza giustificato motivo, ovvero, non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, oppure si rifiuti di all’effettuazione dello straordinario come previsto dal CCNL oppure si rifiuti di prestare l’attività lavorativa in giornata festiva come previsto dal CCNL, (rispetto del contratto di servizio nei confronti della committenza) verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (uno) 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. Viene classificata come mancata esecuzione di ordine superiore, la non ottemperanza alle regole e procedure fissate dall’Azienda quali, a titolo di mero esempio e comunque non esaustivo, la non corretta compilazione dei rapportini di servizio, il mancato rispetto delle procedure per il prelievo di carburante o di materiale dal magazzino, la mancata segnalazione di fatti avvenuti o rilevati nell’espletamento delle mansioni affidate, la omessa indicazione di elementi dei quali sia richiesto il rilevamento da parte dell’operatore, l’omessa segnalazione di materiali non conformi presenti nei centri di raccolta sia ad inizio turno che a fine turno al proprio responsabile, il fatto di non aver terminato la zona di lavoro affidata senza l’immediata comunicazione al responsabile.

MANCATA PRESTAZIONE

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali:

soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività ecc., verrà applicato secondo la gravità, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 2 (due) giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti:

il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 (tre) giorni di sospensione;

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.

Abbandonare il servizio e /o la sede di lavoro senza la preventiva bollatura del badge, il tenere comportamenti anomali quali dormire, essere seduto al tavolo di un pubblico locale, leggere riviste o giornali, ecc.. che daranno origine, secondo la gravità del fatto, ad un inasprimento del provvedimento fino a 10 (DIECI) giorni di sospensione.

Giocare a carte ecc, recarsi per motivi personali presso abitazioni private o presso esercizi commerciali o usare il mezzo aziendale per scopi difformi dal servizio che daranno origine, secondo la gravità del fatto, ad un inasprimento del provvedimento fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

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 per 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza e vie di fatto, il licenziamento senza preavviso.

- ❖ **Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza nonché tutte le disposizioni a riguardo emanate dall'Azienda stessa.**

OMISSIONI CAUTELE o COMPORTAMENTO PERICOLOSO

Nel caso in cui un lavoratore incorra in violazioni di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente, ovvero adottati comportamenti pericolosi dovuti a negligenza, imperizia, imprudenza sarà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, della multa per 4 (quattro) ore o della sospensione fino ad 4 (quattro) giorni.

Inoltre, nei confronti del lavoratore che, volutamente, danneggi o rimuova (senza specifica autorizzazione del responsabile) ovvero renda inservibile od eluda dispositivi di sicurezza o di protezione presenti su mezzi, macchine, attrezzature di lavoro, impianti o strutture aziendali sarà applicata la sanzione, secondo la gravità del fatto, da 5(cinque) a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Qualora le situazioni sopra descritte fossero causa di infortunio sul lavoro del soggetto o di colleghi, sarà applicata la sanzione, secondo la gravità del caso, di 10 (dieci) giorni di sospensione.

OMISSIONE CONTROLLI DA PARTE DI COLORO CHE RIVESTONO IL RUOLO DI PREPOSTI

Nel caso in cui un preposto ai sensi del d.lgs 81/2008 e s,m,i, non effettui la dovuta sorveglianza in merito al rispetto da parte dei lavoratori di norme di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente, sarà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, da 4(quattro) ore di multa sino al un massimo di 10 (dieci) giorni di sospensione.

RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE DOVUTA A INFORTUNIO SUL LAVORO

Nel caso in cui un 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.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti 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.

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 CCNL, (visita medica di idoneità alla mansione o non completi i relativi, accertamenti sanitari) verrà licenziato senza preavviso.

MANCATA EFFETTUAZIONE VACCINAZIONI

Nel caso in cui un lavoratore, senza giustificazione non si sottoponga alle terapie iniettive obbligatorie di profilassi malattie e non ne completasse i cicli previsti, oltre ad essere sospeso dal servizio senza retribuzione, sarà irrogata la sanzione di 3 (tre) giorni di sospensione.

❖ Conservare 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.

❖ “Astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l’orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall’azienda.

❖ Astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell’orario di lavoro attività per conto proprio o di terzi.

❖ Astenersi dallo 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 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.

- ❖ **Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc..)**

- ❖ **In caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto in azienda.**

L'azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione 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 al patrimonio aziendale e /o a terzi.

L'azienda invece si riserva di richiedere il ristoro dei danni arrecati al patrimonio aziendale e /o a terzi, qualora gli stessi discendano da un comportamento colposo, ossia verificatosi a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanze di leggi, regolamenti ordine o discipline. E' fatto salvo ogni diritto del lavoratore per l'impugnazione del provvedimento e la contestazione dell'importo addebitato.

Viene considerato mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 del CCNL la omessa segnalazione di danni di qualunque tipo provocati nello svolgimento del servizio, siano essi cagionati a mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi di proprietà dell'Azienda, siano cagionati a terzi.

- ❖ **In caso di infortunio sul lavoro o in itinere anche di lieve entità, il lavoratore deve sempre avvisare immediatamente il Capo turno.**

L'azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci giorni) e la segnalazione all'Inail della mancata comunicazione tempestiva da parte del lavoratore.

L'azienda procederà invece con il licenziamento in tronco qualora il lavoratore (durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito che possano ritardare o pregiudicare la guarigione; alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza; senza giustificato

motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e o dalle competenti strutture sanitarie.

- ❖ **Tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale.**
- ❖ **Mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti.**

L'azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci giorni) e nei casi più gravi (insulti e offese ai propri superiori) il licenziamento senza preavviso.

- ❖ **Osservare e fare osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo comprese le procedure e istruzioni operative inerenti al sistema di gestione qualità (ISO 9001:2015) e quelle inerenti alla sicurezza sul lavoro.**

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 6 (sei) giorni.

Qualora una inosservanza dei doveri sopra citati sia imputabile ad un responsabile 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.

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

❖ **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 abitazione rispetto a quello risultante in azienda, sarà applicata la sanzione, in funzione delle eventuali conseguenze, a partire dal rimprovero scritto sino a 4(quattro) ore di multa. In caso di recidiva sarà applicata la sanzione immediatamente successiva. Identica sanzione verrà applicata quando il domicilio fornito non consenta comunque all'Azienda di notificare a mezzo del Servizio Postale di Stato atti o provvedimenti.

❖ **Fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità”**

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione del rimprovero scritto fino ad un massimo di 4 (quattro) ore di multa.

• **SCORRETTO UTILIZZO MASSA VESTIARIO**

Nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni non indossi in modo decoroso e in tutte le sue parti la massa vestiario in dotazione, sarà irrogata la sanzione a partire dal rimprovero scritto fino a 3(tre)giorni di sospensione in funzione delle circostanze in cui viene rilevato il fatto. Nel caso che il comportamento omissivo riguardi uno qualunque dei Dispositivi Individuali di Protezione previsti dalla normativa e definiti dall'Azienda (telefono o mezzo di comunicazione, indumenti ad alta visibilità, guanti, scarpe, occhiali o schermi, maschere, ecc.) la sanzione minima è elevata a 4 (quattro) ore di multa sino a 5 (cinque) giorni di sospensione. In caso di recidiva nell'arco del biennio la sanzione è automaticamente elevata da 1 (uno) a 10 (dieci) gironi di sospensione.

Al preposto di squadra o di reparto (capo squadra, capo turno, capo servizio, ecc.) presso cui opera il lavoratore colpito dal provvedimento disciplinare di cui al precedente punto, viene irrogata identica sanzione per omessa vigilanza.

• **COMPORAMENTO 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 (utente, automobilista o altri) verrà irrogata, a secondo della gravità della mancanza, la sanzione 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 della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamenti di beni altrui, ovvero insulti o minacce. La contestazione potrà essere originata anche dalle segnalazioni di quanti abbiano subito il comportamento scorretto, purché dette segnalazioni contengano gli elementi per la individuazione del responsabile.

- **RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO**

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 1 (uno) giorno a 10 (dieci) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità. In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi il licenziamento senza preavviso.

- **RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI**

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dall'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.

- **MANCANZE IMPUTABILI AI RESPONSABILI**

Sarà considerata un'aggravante il fatto che i comportamenti oggetto delle sanzioni di cui al presente regolamento sono messi in essere da responsabili o personale, comunque, che coordina altri lavoratori (capi turno, capi servizio, ecc.).

Mancato rispetto dei doveri e responsabilità dei conducenti – art. 67 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali del 18/05/2022:

Costituisce mancato rispetto dei doveri e responsabilità posti a carico dei conducenti la non ottemperanza alle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 67 del CCNL e di tutte le disposizioni, procedure, ordini di servizio che l'Azienda ha emanato o può emanare per la gestione dell'autoparco.

In particolare qualora il conducente di qualsiasi mezzo aziendale ometta di assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e conseguentemente non segnali la mancanza

dei documenti di cui è fatto obbligo il possesso (carta di circolazione, copia delle autorizzazioni ed iscrizioni agli Albi, ecc.) ovvero non segnali danneggiamenti ed anomalie al funzionamento del veicolo, sarà ritenuto responsabile della omissione anche se non l'ha direttamente provocata, in concorso con il conducente che ha utilizzato lo stesso veicolo nel turno precedente.

Ad entrambi sarà applicata la sanzione, in funzione della gravità della anomalia riscontrata, a partire da 2 (due) ore di multa a 2 (due) giorni di sospensione.

In caso di recidiva la sanzione verrà elevata a partire da 4 (quattro) ore a 5 (cinque) giorni di sospensione

Il ristoro dei danni rilevati e non segnalati avverrà sulla base dei costi effettivamente sostenuti per la riparazione. È fatto salvo ogni diritto del lavoratore per l'impugnazione del provvedimento e la contestazione dell'importo addebitato.

INFRAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

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

Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e, pertanto, non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza immediata ed inevitabile del regolare svolgimento del servizio. Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previste dal presente codice.



VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA DISCIPLINANTE I CONGEDI E I PERMESSI LEGGE 104/92, I CONGEDI PARENTALI DISCIPLINATI DAL D.LGS N. 151/2001 E S.M.I.

Tale gravissima violazione, se dimostrata, comporta per il lavoratore/lavoratrice l'applicazione del provvedimento disciplinare consistente nel licenziamento senza preavviso e la segnalazione agli istituti previdenziali/assistenziali, nonché denuncia alla Procura della Repubblica.

MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI PER I LAVORATORI ASSENTI PER MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO

MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso (sia nel caso di inizio malattia che di prosecuzione della stessa) nei termini previsti dal C.C.N.L. e comunque prima dell'inizio dell'orario di servizio nei termini previsti dal CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione corrispondente a 1 (uno) ora di multa.

Se recidivo:

2 ore di multa

4 ore di multa

1 giorno di sospensione

3 giorni di sospensione

Quanto sopra verrà applicato anche in caso di mancato avviso della data di rientro.

ASSENZA A CONTROLLO 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 recidiva, verrà irrogata, per il primo rapporto successivo la sanzione di 4 (quattro) ore di multa Ulteriori recidive daranno luogo alla applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni di sospensione:

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 a controllo visita fiscale.

- **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 (una) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il rimprovero scritto;

la sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni negli altri casi.

- **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.

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.

- **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

❖ Violazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146 e legge n. 83/2000

In applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia nonché dagli accordi vigenti, i lavoratori che si astengono 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 e alla sospensione.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

partecipazioni a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla Legge n. 146/90 e 83/2000 e 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 non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio. Al lavoratore verrà comminata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa per la prima volta; 1 (uno) giorno di sospensione per la seconda volta; da 2 (due) a 10 (dieci) giorni di sospensione per ogni volta successiva. Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge n. 146/90 e 83/2000.

❖ Violazioni del Codice Etico e dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Piano di Prevenzione della Corruzione

La violazione delle disposizioni del Codice Etico, dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte del personale di AMAG AMBIENTE S.P.A. costituirà inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno. Per le suddette violazioni si rimanda al paragrafo 13 del MOG - parte generale, dal titolo IL SISTEMA SANZIONATORIO - pubblicato sulla Società trasparente di Amag Ambiente.