

# **CODICE DISCIPLINARE**

**Approvato con deliberazione del CdA del 26/10/2018**

## INDICE

### **CAPO I - Norme comportamentali e Disciplinari**

- Art.1 - Doveri e divieti
- Art.2 - Doveri e responsabilità dei conducenti
- Art.3 - Provvedimenti disciplinari

### **CAPO II - Regolamento del Procedimento Disciplinare**

- Art.4 - Ambito di applicazione
- Art.5 - Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Art.6 - Commissione Disciplinare
- Art.7 - Procedimento Disciplinare
- Art.8 - Disposizioni finali

### **Codice delle sanzioni (Allegato 1)**

## CODICE DISCIPLINARE

### CAPO I

#### Norme Comportamentali e Disciplinari

##### **Art. 1-Doveri e divieti**

Art. 66 – Doveri e divieti- CCNL Utilitalia

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

b) 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;

c) osservare e fare osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dalla Azienda stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda;

e *bis*) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;

f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi eccetera);

g) 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;

h) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;

l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione.

**2.** Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

**3.** Il Lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

**4.** 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.

**5.** Le aziende garantiscono l'assistenza legale, nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

## **Art. 2 – Doveri e responsabilità dei conducenti**

Art. 67 – Doveri e responsabilità dei conducenti - CCNL Utilitalia

**1.** Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

**2.** Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della Strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.

**3.** Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

**4.** Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della Strada – di cui al D.Lgs. 15.1.2002 n. 9, modificato dal DL 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.08.2003, n. 2014 – in caso di decurtazione di punti della patente di guida – attestata da specifico verbale di contestazione e/o di accertamento – per effetto di infrazione al codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'Azienda.

**5.** Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall’Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell’art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all’art. 16, comma 5.

**6.** Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l’Azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell’indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

**7.** Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e conseguentemente la patente sia restituita al dipendente, quest’ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello o categoria.

**8.** Il conducente ha l’obbligo di dare immediata comunicazione all’Azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

### **Art.3 –Provvedimenti disciplinari**

Art.68–Provvedimenti disciplinari - CCNL.Utilitalia

**1.** L’inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall’Azienda darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all’applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all’art. 27 del presente CCNL;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare 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 sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.
3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale consapevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tali entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; 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; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del presente CCNL.
4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento, 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, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.
6. L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve esser effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.
8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a malattia ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

**9.** Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell’azienda o del lavoratore – l’azienda conclude l’istruttoria e motiva, per iscritto all’interessato l’irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell’azienda, il termini di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni.

Decorso tale termine l’azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

**10.** Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell’Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

**11.** Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

**12.** Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall’invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

**13.** Se il datore di lavoro adisce l’autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

**15.** Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.

**16.** Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

## CAPO II

### Regolamento del Procedimento Disciplinare

Il presente regolamento, in conformità alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, è stato voluto e redatto con l'esclusivo scopo di codificare in maniera trasparente le procedure, le modalità ed i termini cui è obbligatorio attenersi al fine di assicurare a tutti un oggettivo ed univoco svolgimento del procedimento disciplinare.

#### **Art. 4 - Ambito di applicazione**

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a tutti i procedimenti disciplinari aperti nei confronti del personale dipendente della SRR Palermo Area Metropolitana anche in posizione di comando, avente un rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

#### **Art. 5 - Ufficio Procedimenti Disciplinari**

L'Ufficio competente per le contestazioni di addebito, per l'istruttoria dei procedimenti disciplinari e per le proposte di sanzione, è l'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Tutti i componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono tenuti alla massima riservatezza e discrezione la cui violazione è immediatamente sanzionabile con la misura di cui al Capo I, art. 3 comma 1, lettera d) per giorni dieci.

#### **Art. 6 - Commissione Disciplinare**

La Commissione è competente per l'esame di tutti quei procedimenti disciplinari ritenuti sanzionabili con provvedimenti di cui al Capo I, art. 3 comma 1, lettere d) - e) - f). La Commissione Disciplinare vota esclusivamente all'unanimità e ne fanno parte: il Dirigente dell'Area cui non appartiene il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare (presidente); il capo del Servizio Affari Generali e il funzionario dell'Ufficio gestione risorse umane.

Tutti i componenti della Commissione Disciplinare sono tenuti alla massima riservatezza e discrezione la cui violazione è immediatamente sanzionabile con la misura di cui al Capo I, art. 3 comma 1, lettera d) per giorni dieci.

#### **Art. 7 - Procedimento Disciplinare**

Fermo restando che l'Ufficio Procedimenti Disciplinari può sempre procedere d'ufficio, il procedimento ha inizio quando il Responsabile (Capo Ufficio, Capo Settore, Capo Servizio), ufficializza un comportamento disciplinarmente rilevante da contestare a un dipendente assegnato alla propria struttura.

L'ufficializzazione avviene trasmettendo il relativo fascicolo all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per l'istruttoria.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinare, senza indugio e comunque non oltre giorni 10 (dieci) lavorativi, contesta per iscritto l'addebito al dipendente.

Entro 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione, il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni nei modi previsti dall'art. 3, comma 8, del presente Codice Disciplinare Capo I.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente, conclude la propria attività istruttoria e trasmette il fascicolo al Direttore Generale (ovvero, in caso di sua assenza, al dirigente dell'area cui appartiene il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare) per la valutazione degli atti e la formulazione del proprio giudizio. A conclusione di questa fase il Direttore Generale (o, in caso di sua assenza, il dirigente dell'area cui appartiene il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare) può:

1. restituire gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per un supplemento di indagine;
2. emettere le sanzioni disciplinari di cui al Capo I, art.3 comma 1, lettere a), b), c) del Codice Disciplinare dandone comunicazione scritta all'interessato contenente le motivazioni;
3. convocare la Commissione Disciplinare e contestualmente inviare a quest'ultima gli atti, completi del proprio giudizio scritto, nel caso siano contemplate le sanzioni disciplinari di cui al Capo I, art.3 comma 1, lettere d) - e) - f).

Ricevuti gli atti, la Commissione Disciplinare:

- 1) può disporre un supplemento di istruttoria anche con l'ausilio dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- 2) deve formulare, entro 10 (dieci) giorni lavorativi dal ricevimento degli atti, il proprio giudizio scritto e trasmettere tutto il fascicolo al Direttore Generale (ovvero in caso di sua assenza, al dirigente dell'area cui appartiene il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare) per il prosieguo di competenza.

Ricevuti gli atti dalla Commissione, il Direttore Generale (ovvero il dirigente suo sostituto come sopra indicato), in conformità a quanto contenuto nel giudizio della Commissione Disciplinare:

- 1) emette la sanzione di cui al Capo I, art. 3 comma 1, lettere d) del Codice Disciplinare dandone comunicazione scritta all'interessato contenente le motivazioni;

- 2) trasmette il fascicolo al CdA nel caso siano contemplate le sanzioni disciplinari di cui al Capo I, art. 3 comma 1, lettere e) ed f).

Il CDA, eseguite le proprie valutazioni, adotta l'atto deliberativo contenente la sanzione espulsiva e lo trasmette agli Uffici competenti affinché venga data esecuzione a quanto deliberato.

Fatte sempre salve tutte le misure di garanzia e salvaguardia dei diritti del lavoratore previste dalle norme vigenti e dal CCNL Utilitalia, il procedimento è concluso con l'emissione del provvedimento motivato di sanzione.

### **Art. 8 – Disposizioni finali.**

Costituisce parte integrante e sostanziale del presente Codice Disciplinare il Codice delle Sanzioni (Allegato 1).

Per tutto quanto non previsto espressamente nel presente Codice, si fa rinvio alle disposizioni in materia previste dalla normativa nazionale vigente, dal CCNL Utilitalia e dal codice civile.

Il Codice disciplinare e l'allegato Codice delle sanzioni verranno pubblicati sul sito istituzionale della SRR Palermo Area Metropolitana ed entreranno in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione.

La pubblicazione sul sito istituzionale della SRR Palermo Area Metropolitana del Codice Disciplinare e del relativo allegato equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

In ogni caso, al fine di assicurarne la massima divulgazione, il Codice disciplinare e l'allegato Codice delle sanzioni verranno affissi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

## CODICE DELLE SANZIONI

### ART. 1

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia;

*“rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza”.*

#### a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

L'eventuale ritardo in ingresso, debitamente autorizzato, sia entro che oltre i termini di flessibilità, deve essere recuperato in giornata. Qualora il dipendente non recuperi il predetto ritardo, lo stesso non potrà essere computato nell'ambito della retribuzione giornaliera.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso due ritardi in ingresso. In caso di terzo ritardo nell'arco del mese, oltre alla decurtazione dalla retribuzione dell'importo pari al ritardo, verranno applicate due ore di multa.

Nel caso di recidiva saranno applicati, oltre alla decurtazione dalla retribuzione dell'importo pari al ritardo, i seguenti provvedimenti più gravi:

4 (quattro) ore di multa se in precedenza sono state inflitte 2 ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte 4 ore di multa;

Successivamente

3 (tre) giorni di sospensione;

4 (quattro) giorni di sospensione;

6 (sei) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione.

Nel caso di mancata timbratura il dipendente deve compilare c/o l'Ufficio del personale il relativo modulo che dovrà essere autorizzato dal Responsabile del Servizio.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso n. tre mancate timbrature.

L'eventuale quarta mancata timbratura comporterà per il dipendente l'applicazione di 2 (due) ore di multa.

Nel caso di ulteriore recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

4 (quattro) ore di multa se in precedenza sono state inflitte 2 ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte 4 ore di multa.

Successivamente

3 (tre) giorni di sospensione;

4 (quattro) giorni di sospensione;

6 (sei) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione.

#### a. 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 contestati 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;

E' fatta salva, altresì, l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL Utilitalia.

**b. 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 2 (due) 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.

**c. 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 fino a 4 (quattro) ore.

**d. MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso di manomissioni o alterazioni della cartolina presenza ovvero del badge magnetico, nonché di 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 recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di: 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione;

Nel caso di ulteriore recidiva verrà irrogata la sanzione del "**Licenziamento in tronco senza preavviso**"

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda marcatempo risulti intestata in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

Analoghe sanzioni verranno applicate in caso di alterazione di fogli di presenza giornaliera.

**ART. 2**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*"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 dalla Azienda".*

**a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE**

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

**b) MANCATA PRESTAZIONE**

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

- Soste in pubblici servizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, etc., 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.

**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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 3**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“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”.*

**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.

**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.

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.

**e) 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, verrà licenziato.

**ART. 4**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda”.*

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connessa 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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 5**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda”.*

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 con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui all'art. 2 lettera b) del presente Codice delle sanzioni, si applicheranno le relative sanzioni.

**ART. 6**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e bis) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“astenersi dallo svolgere, nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi”.*

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 con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 7**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art. 66 del del CCNL Utilitalia:

*“aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera)”.*

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (una) 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.

#### ART. 8

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“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 il diritto di critica sindacale”.*

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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

#### a) 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.

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 quanto disposto al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia (licenziamento in tronco).

#### ART. 9

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera h) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti”.*

Nel caso di mancato rispetto verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti, verrà erogato un richiamo verbale.

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

Ammonizione scritta;

2 (due) ore di multa;

4 (quattro) ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;

2 (due) giorni di sospensione se in precedenza 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;

#### ART. 10

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell' art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“osservare tutte le disposizioni sulla sicurezza, nonché tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio”.*

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 3 (tre) giorni.

#### ART. 11

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera l) dell' art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“comunicare tempestivamente all'azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione”.*

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 4 (quattro).

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

- 1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;
- 2 (due) giorni di sospensione se in precedenza 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.

#### ART. 12

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 CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

##### 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 recidiva, 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.

**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"

**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, il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

**ART. 13**

**INFRAZIONI 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.

**ART. 14**

**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.

**ART. 15**

**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.

#### **ART. 16**

##### **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.

#### **ART. 17**

##### **LICENZIAMENTO**

- a) Il licenziamento con preavviso 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 20 giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del CCNL Utilitalia
- b) Il licenziamento senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, 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; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica o 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; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del presente CCNL.
- c) Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria sempreché ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco

#### **ART. 18**

##### **VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990 N. 146 modificata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83.**

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a secondo della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'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 146/90 e successiva modifica 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 comminata 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 n. 146/90 e ss.mm.ii.

## **ART. 19**

### **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.

Per quanto non espressamente riconducibile alle fattispecie indicate si fa rinvio a quanto previsto dalla normativa vigente e, comunque, all'indefettibile generale principio della correttezza e della buona fede nell'adempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro.

## CODICE DELLE SANZIONI

### ART. 1

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia;

*“rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza”.*

#### a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

L'eventuale ritardo in ingresso, debitamente autorizzato, sia entro che oltre i termini di flessibilità, deve essere recuperato in giornata. Qualora il dipendente non recuperi il predetto ritardo, lo stesso non potrà essere computato nell'ambito della retribuzione giornaliera.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso due ritardi in ingresso. In caso di terzo ritardo nell'arco del mese, oltre alla decurtazione dalla retribuzione dell'importo pari al ritardo, verranno applicate due ore di multa.

Nel caso di recidiva saranno applicati, oltre alla decurtazione dalla retribuzione dell'importo pari al ritardo, i seguenti provvedimenti più gravi:

4 (quattro) ore di multa se in precedenza sono state inflitte 2 ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte 4 ore di multa;

Successivamente

3 (tre) giorni di sospensione;

4 (quattro) giorni di sospensione;

6 (sei) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione.

Nel caso di mancata timbratura il dipendente deve compilare c/o l'Ufficio del personale il relativo modulo che dovrà essere autorizzato dal Responsabile del Servizio.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso n. tre mancate timbrature.

L'eventuale quarta mancata timbratura comporterà per il dipendente l'applicazione di 2 (due) ore di multa.

Nel caso di ulteriore recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

4 (quattro) ore di multa se in precedenza sono state inflitte 2 ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte 4 ore di multa.

Successivamente

3 (tre) giorni di sospensione;

4 (quattro) giorni di sospensione;

6 (sei) giorni di sospensione;

10 (dieci) giorni di sospensione.

#### a. 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 contestati 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;

E' fatta salva, altresì, l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL Utilitalia.

**b. 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 2 (due) 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.

**c. 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 fino a 4 (quattro) ore.

**d. MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso di manomissioni o alterazioni della cartolina presenza ovvero del badge magnetico, nonché di 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 recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di: 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione;

Nel caso di ulteriore recidiva verrà irrogata la sanzione del **“Licenziamento in tronco senza preavviso”**

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda marcatempo risulti intestata in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

Analoghe sanzioni verranno applicate in caso di alterazione di fogli di presenza giornaliera.

**ART. 2**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“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 dalla Azienda”.*

**a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE**

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

**b) MANCATA PRESTAZIONE**

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

- Soste in pubblici servizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, etc., 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.

**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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 3**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“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”.*

**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.

**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.

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.

**e) 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, verrà licenziato.

**ART. 4**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda”.*

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connessa 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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 5**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda”.*

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 con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui all'art. 2 lettera b) del presente Codice delle sanzioni, si applicheranno le relative sanzioni.

**ART. 6**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e bis) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“astenersi dallo svolgere, nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi”.*

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 con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

**ART. 7**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art. 66 del del CCNL Utilitalia:

*“aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera)”.*

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (una) 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.

#### ART. 8

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“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 il diritto di critica sindacale”.*

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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

#### a) 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.

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 quanto disposto al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia (licenziamento in tronco).

#### ART. 9

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera h) dell'art. 66 del CCNL Utilitalia:

*“mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti”.*

Nel caso di mancato rispetto verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti, verrà erogato un richiamo verbale.

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

Ammonizione scritta;

2 (due) ore di multa;

4 (quattro) ore di multa;

1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;

2 (due) giorni di sospensione se in precedenza 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;

#### ART. 10

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell' art. 66 del CCNL Utilitalia:

*"osservare tutte le disposizioni sulla sicurezza, nonché tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio".*

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 3 (tre) giorni.

#### ART. 11

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera l) dell' art. 66 del CCNL Utilitalia:

*"comunicare tempestivamente all'azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione".*

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 4 (quattro).

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

- 1 (uno) giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;
- 2 (due) giorni di sospensione se in precedenza 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.

#### ART. 12

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 CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

##### 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 recidiva, 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.

**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"

**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, il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

### ART. 13

#### INFRAZIONI 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.

### ART. 14

#### 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.

### ART. 15

#### 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.

#### ART. 16

##### **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.

#### ART. 17

##### **LICENZIAMENTO**

- a) Il licenziamento con preavviso 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 20 giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del CCNL Utilitalia
- b) Il licenziamento senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, 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; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica o 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; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del presente CCNL.
- c) Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria sempreché ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco

#### ART. 18

##### **VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990 N. 146 modificata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83.**

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a secondo della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'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 146/90 e successiva modifica 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 comminata 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 n. 146/90 e ss.mm.ii.

## **ART. 19**

### **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.

Per quanto non espressamente riconducibile alle fattispecie indicate si fa rinvio a quanto previsto dalla normativa vigente e, comunque, all'indefettibile generale principio della correttezza e della buona fede nell'adempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro.