

CODICE DISCIPLINARE

e

CODICE DELLE SANZIONI

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA n. 5 del 04 giugno 2019

CODICE DISCIPLINARE

CAPO 1

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 1 DOVERI E DIVIETI (art.66 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 dall'Azienda;
 - 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 per conto proprio o di terzi;
 - f) Astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - g) Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto allo stesso affidato (mobili, attrezzature, macchinari, strumenti, etc.);
 - h) Tenere, nell'espletamento delle proprie 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;
 - i) Mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - j) Mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - k) 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.

ART. 2

DOVERI E RESPONSABILITA' DEI CONDUCENTI (art. 67 CCNL Utilitalia)

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo, 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. Le presenti disposizioni valgono anche nei casi di utilizzo del mezzo proprio per le missioni.

2. Il conducente deve assicurarsi, 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 minimo 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, in caso di decurtazione di punti della patente di guida per effetto del codice medesimo commesso 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 dell'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazioni 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 del CCNL.
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 corrisponsione 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 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 vigente 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 del vigente CCNL.
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 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 e al vivere comune, quali 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 cinque 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 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 dalle lettere 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 essere 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 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 comma 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 lett. b), c), d), e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'Azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 3 giorni. Decorso tale termine, l'Azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore a cui 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 abbia conferito mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione arbitrato, composto da un rappresentante per 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 dal 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 a due anni dalla loro applicazione.
15. Il presente codice disciplinare è coerente con le norme dell'art. 68 del CCNL Utilitalia, così come previsto dal medesimo articolo.
16. L'art. 68 del CCNL Utilitalia e il presente Codice Disciplinare devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

CODICE DELLE SANZIONI

ART.1

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.a) CCNL Utilitalia

a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

L'eventuale ritardo in ingresso, debitamente autorizzato, sia entro che oltre i limiti 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 dell'importo pari al ritardo, i seguenti provvedimenti più gravi:

4 quattro ore di multa se in precedenza sono state inflitte due ore di multa;

1 uno giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte quattro 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 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 due ore di multa;

1 uno giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte quattro ore di multa;

successivamente:

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

b) ASSENZE INGIUSTIFICATE

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

4 quattro ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;

1 uno giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi 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 quattro ore di multa;

2 due giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione;

successivamente:

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

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

c) **ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO**

Nel caso in cui il 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.

d) **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 e della multa fino a 4 quattro ore.

e) **MANOMISSIONE ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso di manomissioni o alterazioni del foglio presenza giornaliero 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 il foglio di presenza giornaliera o il badge sono intestati in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

ART. 2

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.b) CCNL Utilitalia

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 o 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 dall'art.66 punto 1 lett.c) CCNL Utilitalia

a) OMISSIONE CAUTELE

Nel caso in cui il 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 MEDICO**

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

c) **RIFIUTO VISITA MEDICA**

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di sollecito scritto da parte dell'Azienda, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL, verrà licenziato.

ART. 4

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.d) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non conservi assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, l'Azienda irrogherà, 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 dall'art.66 punto 1 lett.e) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse 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 irrogherà, 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 e 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 dall'art.66 punto 1 lett.e bis) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse astenersi dallo svolgere, nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi, l'Azienda irrogherà, 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 e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

ART. 7

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.f) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del richiamo verbale o scritto, della multa da 1 a 4 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 dall'art.66 punto 1 lett.g) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse tenere, nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed non dovesse 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 irrognerà, secondo la gravità, la sanzione 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 danneggiamenti di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona dipendente dell'Azienda o utente.

Nei casi di particolare gravità di violenza verrà irrogata la sanzione del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

- RISSA TRA COLLEGHI

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 della 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.

ART. 9

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.h) CCNL Utilitalia

Nel caso di mancato rispetto verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti, verrà irrogato 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 dall'art.66 punto 1 lett.i) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse osservare tutte le disposizioni sulla sicurezza, nonché tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte, l'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altro articolo 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 dall'art.66 punto 1 lett.l) CCNL Utilitalia

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo, anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di quattro ore.

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

- MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA PER MALATTIA

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso entro i termini previsti dal vigente CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

- ASSENZA VISITA FISCALE

Ove da referto medico legale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato al 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 assenze 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.

- **ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

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

- **ASSENZA VISITA FISCALE 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 ritenuto atto di insubordinazione grave disciplinarmente sanzionabile 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 al Codice della Strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, l'importo versato verrà addebitato al responsabile del fatto.

Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e non si procederà a nessuna addebito nel caso venga accertato che l'infrazione sia stata una conseguenza del regolare svolgimento del servizio.

Quanto sopra non esclude l'adozione di provvedimenti disciplinari previsti dal presente Codice.

ART. 14

Recidiva

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

la multa da 1 una a 4 quattro ore se prima era stato irrogato il rimprovero scritto

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

ART. 15

Mancanze plurime

Ove un certo comportamento dovesse comportare l'applicazione di più sanzioni contemporaneamente, si applicherà irrogata la sanzione prevista per la mancanza di maggior entità.

Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il 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 un giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazioni aziendali relative a contestazioni disciplinari, salvo quanto sopra prescritto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

ART. 17

Licenziamento

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 venti giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 quattro sospensioni per 35 giorni complessivi, anche se non consecutivi, ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del CCNL Utilitalia.

Il licenziamento senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non espressamente richiamati nel presente Codice, che siano di tale entità da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione di beni aziendali o di terzi sul luogo di lavoro; 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 cinque anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi. E' fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL.

Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria semprechè ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco.

ART. 18

Violazioni della legge n. 146 del 12.06.1990 modificata dalla legge n. 83 del 11 aprile 2000

I lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione alle disposizioni di legge e agli accordi sindacali anche aziendali, a seconda della gravità del fatto, incorrono 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 successive modifiche 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 di multa per la prima volta, 4 quattro ore per la seconda volta e 1 uno giorno di sospensione per ogni evento successivo.

- 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 e 2 due giorni di sospensione per ogni evento successivo. Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge 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 etico 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.