



**Codice disciplinare approvato dal C.d.A. di AMAG AMBIENTE S.p.A. il  
13/04/2016**

**INDICE**

Fonti normative	pag. 2
Codice disciplinare	pag. 7

# Codice disciplinare

approvato dal C.d.A. di AMAG AMBIENTE S.p.A. il 13/04/2016

## FONTI NORMATIVE

### Il Codice civile

#### **Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

**Art. 2105 - Obbligo di fedeltà** Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

**Art. 2106 - Sanzioni disciplinari** L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [*in conformità delle norme corporative*].

### Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori)

#### **Art. 7- Sanzioni disciplinari**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, 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

direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## **Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali e territoriali 17/06/2011**

### **NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

#### **Art. 66 - Doveri e divieti**

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed 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 scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
- d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- e) 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;
- 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;
- h) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti;
- i) osservare e far osservare le disposizioni sulla sicurezza, nonché 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 di 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 stabilite dall'Azienda. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore.

3. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica.

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, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

#### **Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti**

1. Fermo 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 perfetto stato di funzionamento: in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

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

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per 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 D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni 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 ritirata la patente dall'Autorità competente, per fatto non imputabile alle sue responsabilità, avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all' art. 16, comma 1.

6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con il ritiro della patente e il conducente non accetti di essere adibito alle mansioni 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 al ritiro 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, con riconoscimento delle eventuali differenze di retribuzione non percepite nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le proprie mansioni.

8. Il ritiro della patente da parte dell' Autorità giudiziaria per motivi che comportino il licenziamento in tronco dà diritto al trattamento di fine rapporto ma non all'indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art. 68 - Provvedimenti disciplinari**

l. 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 può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a. richiamo verbale;

- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f. licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

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 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, condanne per reati infamanti.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 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 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. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

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 infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro 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, 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 termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tali termini, 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 rivolto gli 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.

#### **Art. 69 - Estinzione del rapporto di lavoro**

1 - Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

- a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni del lavoratore;
- d) esonero o recesso del lavoratore per superamento dei limiti massimi di malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 42;
- e) esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
- f) esonero per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 68;
- g) esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi n. 604/1966, n.300/1970 e n. 108/90.

# **CODICE DISCIPLINARE**

**1. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L. :**  
"Rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza".

## a) RITARDI

Nel caso di mancato rispetto dell'orario di lavoro verrà detratto dalla retribuzione, in caso di entrata in servizio oltre l'orario previsto, l'importo pari all'effettivo ritardo arrotondato ai 30' minuti.

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

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

## b) OMISSIONI MARCATURA

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

Nel caso di recidiva sarà irrogata la sanzione immediatamente superiore.

## c) ASSENZE INGIUSTIFICATE

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

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

1 (uno) giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestate nel medesimo rapporto

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

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

2 (due) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione; successivamente:

3 (tre) giorni di sospensione

4 (quattro) giorni di sospensione

6 (sei) giorni di sospensione

10 (dieci) giorni di sospensione

#### d) ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

Nel caso in cui un lavoratore risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro avrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 10 (dieci) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio

#### e) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

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

#### f) MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO DELLA CARTOLINA PRESENZA BADGE

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

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

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

#### g) ASSENZE

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

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

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

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

#### **2. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell' art. 66 del vigente C.C.N.L.:**

“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”.

#### a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione alla disposizione anche verbale di un proprio superiore, senza giustificato motivo, ovvero, non provveda immotivatamente al completamento del servizio



affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto. Viene classificata come mancata esecuzione di ordine superiore, la non ottemperanza alle regole e procedure fissate dall'Azienda quali, a titolo di mero esempio e comunque non esaustivo, la non corretta compilazione dei rapportini di servizio, il mancato rispetto delle procedure per il prelievo di carburante o di materiale dal magazzino, la mancata segnalazione di fatti avvenuti o rilevati nell'espletamento delle mansioni affidate, la omessa indicazione di elementi dei quali sia richiesto il rilevamento da parte dell'operatore.

#### b) MANCATA PRESTAZIONE

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

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

Saranno considerate aggravanti:

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

il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 (quattro) giorni di sospensione.

Abbandonare il servizio e /o la sede di lavoro senza la preventiva bollatura del badge, il tenere comportamenti anomali quali dormire, essere seduto al tavolo di un pubblico locale, leggere riviste o giornali, ecc.. che daranno origine, secondo la gravità del fatto, ad un inasprimento del provvedimento fino a 8 (otto) giorni di sospensione.

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

#### 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 per 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza e vie di fatto, il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 68 del C.C.N.L. 17/06/2011.

**3. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:**  
"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) OMISSIONI CAUTELE o COMPORTAMENTO PERICOLOSO

Nel caso in cui un lavoratore incorra in violazioni di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente, ovvero adottati comportamenti pericolosi dovuti a negligenza, imperizia, imprudenza sarà irrogata la sanzione,

secondo la gravità del caso, della multa per 4 (quattro) ore o della sospensione fino ad 4 (quattro) giorni.

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

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

#### b) OMISSIONE CONTROLLI

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

#### c) RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo.

#### d) RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di sollecito scritto da parte della Direzione Aziendale, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL, (visita medica di idoneità alla mansione o non completi i relativi, accertamenti sanitari) verrà licenziato senza preavviso.

#### e) MANCATA EFFETTUAZIONE VACCINAZIONI

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

#### **4. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:**

**"conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda"**

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso.

#### **5. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:**

**"Astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, in ogni modo, 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.

#### **6. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:**

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

L'azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 5 (cinque) giorni.

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto al patrimonio aziendale e /o a terzi.

L'azienda invece si riserva di richiedere il ristoro dei danni arrecati al patrimonio aziendale e /o a terzi, qualora gli stessi discendano da un comportamento colposo, ossia verificatosi a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanze di leggi, regolamenti ordine o discipline. Il ristoro dei danni arrecati può avvenire in misura compresa tra il 25% ed il 100% sulla base dei costi effettivamente sostenuti per la riparazione, ovvero sulla base di apposita perizia redatta da tecnico abilitato dal Tribunale. E' fatto salvo ogni diritto del lavoratore per l'impugnazione del provvedimento e la contestazione dell'importo addebitato.

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

#### **7. Mancato rispetto dei doveri previsto dal punto 1 lettera g e h) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L.:**

“Tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda”.

“Mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti.”

##### **a) SCORRETTO UTILIZZO MASSA VESTIARIO**

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

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

##### **b) COMPORTAMENTO SCORRETTO NEI CONFRONTI DI TERZI**

Nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'Azienda (utente, automobilista o altri) verrà irrogata, a secondo della gravità della mancanza, la sanzione da 4 (quattro) ore di multa a 3 (tre) giorni di sospensione. Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della

sospensione da 5(cinque) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamenti di beni altrui, ovvero insulti o minacce. La contestazione potrà essere originata anche dalle segnalazioni di quanti abbiano subito il comportamento scorretto, purché dette segnalazioni contengano gli elementi per la individuazione del responsabile.

#### c) RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 1 (uno) giorno a 10 (dieci) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità. In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto dall'art. 68 punto 1 lettera f) del vigente CCNL.

#### **8. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L:**

“Osservare e fare osservare 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 6 (sei) giorni.

Qualora una inosservanza dei doveri sopra citati sia imputabile ad un responsabile verrà irrogata, in funzione della posizione gerarchica aziendale e delle conseguenze che ne possono derivare, la sanzione a partire da 2 (due) ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione.

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

#### **9. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera L) dell'art. 66 del vigente C.C.N.L:**

“Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione”.

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

#### **10. Mancato rispetto dei doveri e responsabilità dei conducenti – art. 67 del CCNL**

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

In particolare qualora il conducente di qualsiasi mezzo aziendale ometta di assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e conseguentemente non segnali la mancanza dei documenti di cui è fatto obbligo il possesso (carta di circolazione, copia delle autorizzazioni ed iscrizioni agli Albi, ecc.) ovvero non segnali danneggiamenti ed anomalie al funzionamento del veicolo, sarà

ritenuto responsabile della omissione anche se non l'ha direttamente provocata, in concorso con il conducente che ha utilizzato lo stesso veicolo nel turno precedente.

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

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

Il ristoro dei danni rilevati e non segnalati può avvenire in misura compresa tra il 25% ed il 100% sulla base dei costi effettivamente sostenuti per la riparazione, ovvero sulla base di apposita perizia redatta da tecnico abilitato dal Tribunale. E' fatto salvo ogni diritto del lavoratore per l'impugnazione del provvedimento e la contestazione dell'importo addebitato.

### **11. Mancanze imputabili a responsabili**

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

### **12. 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 ed inevitabile del regolare svolgimento del servizio.

Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previste dal presente codice.

### **13. Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia o infortunio non sul lavoro dall'art. 42 del vigente CCNL**

#### **a) MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA**

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

Se recidivo:

2 ore di multa

4 ore di multa

1 giorno di sospensione

3 giorni di sospensione

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

#### **b) ASSENZA A CONTROLLO VISITA FISCALE**

Ove da referto medico-fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione in conformità alle disposizioni vigenti, irrognerà il provvedimento disciplinare del

rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia.

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

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 a controllo visita fiscale.

#### **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.

#### **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.

#### **16. Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali**

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dall'Azienda, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

#### **17. Licenziamento**

a) Il licenziamento con preavviso e con indennità 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 venti giorni o nello stesso periodo di tempo abbiano subito più sospensioni dal lavoro per 30 (trenta) giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del vigente CCNL.

b) Il licenziamento senza preavviso e con indennità si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche se non particolarmente richiamanti nel vigente CCNL, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, rapina ed ogni altro reato infamante.

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

## **18. Violazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146 e legge n. 83/2000.**

In applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia nonché dagli accordi vigenti, i lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa e alla sospensione.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

## **19. Responsabilità 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.

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

La violazione delle disposizioni del Codice Etico, dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte del personale di AMAG AMBIENTE S.P.A. costituirà inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

## **21. Estratto dal punto 6 del Piano di prevenzione della corruzione.**

### Sistema Disciplinare

Per una efficace e credibile attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Programma per la Trasparenza e per l'Integrità e delle procedure da essa richiamate, è stato introdotto un sistema disciplinare di natura sanzionatoria rivolta **al personale ed ai collaboratori esterni in ambito anticorruzione.**

Il sistema sanzionatorio garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- *Specificità ed autonomia*: specifico sulla violazione del PPC e indipendente dall'eventuale giudizio penale;
- *Compatibilità*: non in contrasto con le norme di legge e contrattuali in vigore;
- *Idoneità*: efficacia ed efficienza della sanzione;
- *Proporzionalità*: rispetto alla violazione accertata;
- *Redazione per iscritto e idonea divulgazione*: il sistema disciplinare è scritto e divulgato a tutti i destinatari.

Nella determinazione della tipologia ed entità della sanzione da applicare sono tenuti in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Il dipendente che denuncia alle autorità giudiziarie e/o riferisce al Responsabile della Prevenzione della Corruzione non può essere oggetto di sanzione, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla denuncia stessa. In conformità alla normativa di riferimento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può solo segnalare alla Direzione situazioni aziendali meritevoli di sanzioni, mentre il potere disciplinare è di competenza di Amag Ambiente SpA.

**Le presenti disposizioni unitamente alle fonti normative costituiscono, ad ogni effetto, il codice disciplinare che verrà consegnato a ciascun lavoratore e resterà affisso permanentemente nella bacheca aziendale.**