AMET SPA - TRANI -

NORME GENERALI IN TEMA DI RAPPORTO DI LAVORO E SICUREZZA CODICE DISCIPLINARE

NORME E PROCEDURE RELATIVE ALLE SANZIONI E INFRAZIONI DISCIPLINARI

1. In applicazione di quanto disposto dall'art.7 primo comma della legge del 20 maggio 1970 n.300, si portano a conoscenza dei lavoratori le seguenti norme disciplinari relative sia alle infrazioni, riportate in elenco a titolo meramente esemplificativo, che alle sanzioni applicabili, nonchè alla procedura di contestazione delle sanzioni stesse.

2. Norme relative agli obblighi del lavoratore la cui inosservanza comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A) Norme di legge

Si riportano, qui di seguito, alcune norme di legge che il lavoratore è particolarmente tenuto ad osservare:

• Art. 2104 del codice civile. Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa. 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 del codice civile. 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.

B) II D.Lgs. n. 81/2008

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2008 ed, in particolare, quanto previsto dagli articoli 18 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente", art. 19 "Obblighi del preposto", art. 20 "Obblighi dei lavoratori".

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- 1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;





- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinchè soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonchè delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto:
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinchè i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37:
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonchè consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; (vedi articolo 32, comma 1, del decreto-legge 207/08 ndr)
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonchè per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35:

- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- bb) vigilare affinchè i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- 2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:
- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
- 3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Art. 19 Obblighi del preposto

- 1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti; b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle li espongono ad un rischio grave c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e abbandonino lavoro il posto di 0 la zona d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;







- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

• Art. 20 Obblighi dei lavoratori

- 1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
- 2. I lavoratori devono in particolare:
- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonchè i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
- 3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

c) Norme del Regolamento VIGENTE - Titolo V -

Art. 26 – Ordinamento dell'azienda

L'azienda, agli effetti del funzionamento, è ordinata in settori o uffici.

A ciascun ufficio è preposto un Dirigente, Quadro o impiegato in rapporto alle attribuzioni dei singoli settori o uffici ed allo sviluppo dell'Azienda, il cui ordinamento è stabilito o modificato con deliberazione della Commissione amministratriceo

Art.27 - Settori o uffici comuni ai servizi aziendali.

I settori o uffici, con attività comuni nei vari servizi gestiti dall'Azienda, dovranno essere quento più possibile accorpati.

I relativi costi di competenze di ogni servizio saranno rilevati in forma analitica, secondo' corretti principi contabili.

Art.28 - Inquadramento del personale addetto ai servizi comuni o trasferito da un servizio all'altro.

Il personale viene inquadrato nel contratto collettivo nazionale di lavoro reletivo al settore di attività prevalente espletatanell'azienda. Qualora, nel corso del rapporto di lavoro, l'attività prevalente espletata ricada nell'ambito di un altro contratto collettivo, il personale può optare per l'inquadramento più favorevole, con il conseguenziale riconoscimento dell'anzianità maturata presso l'azienda;

In caso di passaggio definitivo di un dipendente da un servizio all'altro, all'interessato verrà applicato il trattamento economico e normativo proprio del servizio al quale viene assegnato.

E' fatta tuttavia salva la possibilità per il dipendente di optare, entro il termine perentorio di giorni trenta dalla comunicazione del relative provvedimento, per il mantenimento del trattamento economico e normativo di cui lo stesso fruiva prima del passaggio.

La conseguente rinuncia alla nuova disciplina contrattuale dovrà essere tuttavia formalizzata nei termini e con le modalità previste dagli art. 410 e seguenti della legge 11 agosto 1973 n.533.

Art. 29 - Incompatibilità di funzioni -

Il rapporto di lavoro subordinato con l'azienda è incompatibile con l'esercizio di qualsiasi professione, impiego o commercio, nonchè con ogni incarico che non sia stato di volta in volta preventivamente autorizzato dal Presidente o dall'Amministratore delegato in forma scritta.

Art. 30 - Assunzione del personale -

L'Azienda, con apposito regolamento, provvederà a determinare nel rispetto della legislazione vigente in materia, i posti da assegnare mediante concorso pubblico con le modalità dell'art.33 e seguenti della legge 20.5.1970, n.300 e con tutte le successive norme in tema di rapporto di lavoro subordinato.

Con apposite deliberazioni la Consiglio di Amministrazione determinerà altresì, le modalità e i requisiti per la copertura dei posti vacanti o di nuova istituzione in relazione alle funzioni da espletare e alle esigenze dell'organizzazione aziendale.

L'espletamento di eventuali concorsi o selezioni, interni e pubblici, è demandato ad apposite Commissioni giudicatrici nominate dal Consiglio di Amministrazione e composte in maggioranza da persone fornite di competenza tecnica e specifica in relazione ai posti da ricoprire, secondo le disposizioni di apposite Regolamento interno.

Art.31 - Stato giuridico - Trattamento normativo ed economico del personale -

Lo stato giuridico ed il trattamento normativo ed economico del personale sono disciplinati dalle disposizioni di legge, dalla presente normativa, dai vigenti e futuri contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati per conto dell'Azienda dale rispettive federazioni di appartenenza e della CISPEL, nonchè dai contratti integrativi di settore aziendali ed individuali.

La semplice adesione alle federazioni di settore comporta l'automatica applicabilità al personale dipendente dell'Azienda stessa dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle predette

federazioni e dalla CISPEL, senza altre formalità deliberative da parte del Consiglio di Amministrazione.

D) Obblighi specifici del lavoratore, con particolare riferimento al relativo conl

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e, in particolare:

- a)rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico/funzionale fissato dall'azienda;
- c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'azienda medesima;
- d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con eventuale danno dell'azienda medesima, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
- e)osservare con diligenza appropriata le disposizioni di legge e regolamento sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e le relative misure di sicurezza (d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni), nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;
- f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possono procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli; avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- g) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- h) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;
- i) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità ai principi contenuti nel d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- 2. In ottemperanza alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, e nel rispetto degli accordi sindacali vigenti in materia, il lavoratore è tenuto ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per l'erogazione del servizio.
- 3. Al lavoratore è vietato, inoltre, di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, eventualmente a fine di lucro, attività che siano comunque in concorrenza con quelle dell'azienda e ricevere, a tale effetto, compensi o regalie sotto qualsiasi forma.
- 4.Il lavoratore quando ne sia ravvisata la necessità in ordine alla sua tutela fisica personale o della collettività nella quale opera deve sottoporsi, a richiesta del-l'azienda, a visita medica da effettuarsi a cura di enti pubblici od istituti specializzati di diritto pubblico.
- 5.L'esito della visita medica viene portato a riservata conoscenza dell'interessato.

2. Sanzioni discliplinari

Art. 25 CCNL – Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d)sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);
- e)licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- f)licenziamento senza preavviso.
- 2.I criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente sono riportati in calce al presente articolo e sono affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.
- 3.I provvedimenti di cui sopra non sollevano inoltre il lavoratore dalle eventuali responsabilità civili o penali nelle quali egli sia incorso.
- 4.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 sessanta giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione quale definita dall'articolo 35, commi 1 e 3 ("struttura retributiva") nonché quelle indennità che, a norma di contratto, sono conservate in tutti i casi di assenza retribuita, salvo che non ri-sulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari pre-visti sotto la lettera f), di cui al 1° comma del presente articolo.
- 5.L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), d), e) del presente articolo resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. 6.Per quanto concerne i provvedimenti di cui alla lettera f) esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 7 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300 si conviene di estendere la stessa procedura, restando inteso che l'effetto sospensivo della sanzione previsto dai commi 6° e 7° dell'articolo medesimo, rispettivamente, per il caso di ricorso da parte del lavoratore al collegio di conciliazione e di arbitrato e per il caso di azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro determina solo il diritto ad un assegno alimentare di importo pari all'80% della retribuzione mensile, quale definita dall'art. 35, ("struttura retributiva") del presente contratto, per il periodo di allontanamento dal servizio fino alla decisione del collegio o alla pronunzia della sentenza di primo grado che definisce il giu-dizio promosso dall'azienda. in ogni caso, decorso un anno dalla erogazione dell'assegno alimentare senza che siano intervenute le sopracitate decisioni, il diritto all'assegno alimentare decade.
- 7. Qualora il provvedimento non venga confermato, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare, ai sensi del 6° comma del presente articolo, viene conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore.

3. Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari

Premesso che il presente articolo regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione dei commi 1° e 2° del presente articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene, articolo esemplificativo, quanto segue:

1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa, sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e/o non provveda a darne tempestivo avviso salvo il caso di impedimento giustificato;

- b)ritardi senza giustificato motivo l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione:
- g)non esegua gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- d)esegua negligentemente il lavoro affidatogli ovvero per disattenzione crei disservizi o guasti agli impianti, macchinari ed attrezzature dell'azienda;
- e) non provveda tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle machine e agli impianti o di irregolarità nell'andamento del servizio;
- e)non provveda tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine e agli impianti o di irregolarità nell'andamento del servizio;
- f)contravvenga ai divieti esposti in forma scritta in locali dove si mette in pericolo l'incolumità degli impianti o delle persone;
- g)esegua nei locali dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa:
- h) trasgredisca in altro modo l'osservanza del presente contratto o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro;
- i) rechi danno col suo comportamento all'immagine dell'Azienda.

Il rimprovero scritto verrà applicato per le mancanze di minor rilievo; la multa, la sospensione ed il trasferimento per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe - che non costituiscono risarcimento di danni - è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, ad altro Ente.

2)Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che: commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate dal punto 1) del presente articolo, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a)insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo agli impianti od alle attrezzature;
- c)grave pregiudizio all'azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;
- d)esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- e)abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;
- g) assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;
- h)condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- i)atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;

l)recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel punto 1) del presente articolo quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro; m)stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l'orario di lavoro.

- 3) Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che: provochi all'azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

 A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - a) grave insubordinazione ai superiori;
 - b) furto nell'azienda;
 - c) trafugamento di schizzi, disegni, progetti di impianti, macchine ed attrezzature e documenti; danneggiamento volontario di materiale di proprietà dell'azienda:
 - b) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
 - c) assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
 - d) esecuzione, senza permesso, di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda;
 - e) rissa all'interno dell'azienda o comunque durante l'espletamento delle proprie mansioni.

4. Mancanze e sanzioni disciplinari.

A semplice scopo orientativo ed indicativo per quanto attiene la misura anche per le infrazioni qui non contemplate, si elencano le diverse sanzioni per le varie mancanze che per la loro notorietà possano costituire un utile punto di riferimento:

I) Il rimprovero verbale o il rimprovero scritto possono essere inflitti al lavoratore che:

- 1) non rispetta l'orario di lavoro, sospende la prestazione o ne protrae la durata, senza autorizzazione e senza giusto motivo:
- 2)non osserva le formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 3)non provvede a giustificare l'assenza entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore;
- 4)in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osserva le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza:
- 5)si presenta o si trova durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda in uno stato di alterazione psicofisica a lui imputabile;
- 6)non osserva le disposizioni portate a conoscenza dall'azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo:
- 7)durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa (ad es. mensa) tiene un comportamento scorretto;
- 8) introduce abusivamente nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda persone estranee o non autorizzate;
- 9)non ha cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi o strumenti a lui affidati; o adopera negligentemente quelli di cui gli è consentito l'uso:
- 10) si avvale abusivamente di locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi o strumenti dell'azienda;

- 11) svolge durante l'orario di lavoro, o comunque nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda, attività in proprio o per conto di terzi, con utilizzazione di materiali di scarso valore o di attrezzature di proprietà dell'azienda medesima;
- 12)non esegue con la dovuta diligenza la prestazione lavorativa; disturba deliberatamente l'attività lavorativa altrui.

II) La multa può essere inflitta al lavoratore che:

- 1) pone in essere un comportamento che non consenta, in caso di assenza per malattia, il controllo medico da parte dei servizi ispettivi;
- 2) rimane assente ingiustificatamente per un giorno;
- 3)senza giusto motivo rifiuta di svolgere, non esegue o esegue con voluta negligenza prestazioni richiestegli a norma di contratto:
- 4)sottrae all'azienda materiali, strumenti, attrezzi di lavoro od altri beni di tenue valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle multe);
- 5) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa partecipa ad un diverbio litigioso da altri provocato, escluso il caso di legittima reazione:
- 6) viola gli obblighi di riservatezza sugli interessi dell'azienda;
- 7)commette più volte una delle mancanze previste dal paragrafo i, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

III) La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta al lavoratore che:

- 1) arreca danno o determina una situazione oggettiva di pericolo per la incolumità propria o altrui ovvero per l'integrità dei beni dell'azienda o di terzi, compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1), 4), 5), 6), 8), 9), 10), 12) del paragrafo I o di cui ai punti 2), 3), 5) del paragrafo II;
- 2) rimane assente ingiustificatamente fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi consecutivi;
- 3) omette per negligenza di informare i lavoratori ai quali è preposto delle norme antinfortunistiche e/o di vigilare sulla loro osservanza;
- 4) rifiuta ingiustificatamente di sottoporsi alle visite mediche per il controllo dello stato di infermità in caso di assenza per malattia o per il controllo dell'idoneità fisica;
- 5) non provvede tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del servizio;
- 6) esplica attività non compatibili con lo stato di malattia o di infortunio;
- 7) compie, anche fuori dell'orario di lavoro, atti contrari all'interesse dell'azienda, semprechè gli stessi non costituiscano l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere;
- 8) durante l'orario di lavoro o nei locali in cui viene svolta l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa provoca un diverbio litigioso;
- 9)sottrae all'azienda beni di apprezzabile valore (ordine di grandezza confrontabile con quello delle trattenute per sospensione disciplinare);
- 10) falsifica o altera documenti, al di fuori delle ipotesi previste al paragrafo V punto 5);
- 11) compie deliberatamente atti comunque idonei ad arrecare effettivo pregiudizio al servizio.

IV. Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso può essere inflitto al lavoratore che:

- 1) arreca notevole danno all'incolumità propria o altrui ovvero all'integrità di beni dell'azienda o di terzi compiendo una delle mancanze di cui ai punti 1), 4), 5), 6), 8), 9), 10), 12) del paragrafo I, o di cui ai punti 2), 3) e 5) del paragrafo II, o di cui ai punti 3) e 5) del paragrafo III;
- 2)durante l'orario di lavoro o nei locali in cui si svolge l'attività dell'azienda o in situazioni connesse all'attività lavorativa o comunque per motivi attinenti al servizio minaccia gravemente o provoca lesioni ad altra persona ovvero compie atti gravemente offensivi nei suoi confronti;
- 3)si avvale della propria posizione funzionale nell'azienda per procurare un ingiusto vantaggio a sé o ad altri o per arrecare ad altri un danno;
- 4) arreca, con dolo o colpa grave, notevoli danni alle persone o ai beni di terzi in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
- 5)rimane assente ingiustificatamente per oltre cinque giorni lavorativi consecutivi;
- 6)compie, con dolo o colpa grave, atti comunque idonei ad arrecare notevole danno all'azienda o grave turbativa all'ambiente di lavoro.

V- Il licenziamento senza preavviso può essere inflitto al lavoratore che:

- 1)volontariamente danneggia macchinari, impianti o dispositivi antinfortunistici, ovvero al fine di arrecare pregiudizio all'azienda o a terzi li mette fuori opera;
- 2)sottrae all'azienda beni di rilevante valore;
- 3)sottrae beni di terzi abusando delle relazioni di ufficio o dello svolgimento della prestazione lavorativa:
- 4)si rende colpevole della mancanza di cui al punto 5) del paragrafo IV, con grave pregiudizio per l'azienda;
- 5) falsifica o altera documenti per giustificare le assenze dal lavoro ovvero per ottenere indebitamente consistenti vantaggi o produrre un pregiudizio di rilevante entità per l'azienda;
- 6)compie altri atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti.

5. Applicazione della sanzione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni comprese in ciascun paragrafo saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore:
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Al lavoratore che commetta un'infrazione della stessa natura di altra già sanzionata con provvedimento disciplinare potrà essere irrogata, a seconda delle circostanze e della gravità del caso, una sanzione di maggiore entità nell'ambito di quelle appar-tenenti al medesimo gruppo (rispettivamente, paragrafi I - III - IV) ovvero la sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta, anche se non appartenente al medesimo gruppo. anche a questi effetti, dei precedenti disciplinari del lavoratore potrà, peraltro, tenersi conto solo entro i limiti temporali previsti dalla legge.

6. Impugnazione

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare (fatta eccezione per il rimprovero verbale) può promuovere nei venti giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto o conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio della competente DTL (Direzione Territoriale del Lavoro), di un collegio di conciliazione ed arbitrato; composto da un rappresentante di ciascuna delle due parti e da un terzo membro scelto di commune 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 l'azienda non provveda entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall' Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui sopra, la sanzionare disciplinare non ha effetto. Restano ferme le norme attualmente vigenti della L. 92/2012 e successive modifiche e/o integrazioni.

Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Il licenziamento per mancanza può essere impugnato secondo le procedure previste della Legge n.604/1966 (art. 7) confermate dall'art. 18 della Legge 300/1970.

7. Comunicazione del provvedimento

La commicazione del provvedimento è motivata e fatta per iscritto. Qualora la sanzione consista nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il giorno o i giorni in cui si attuerà il provvedimento possono essere resi noti successivamente alla comunicazione della sanzione stessa.

8. Sospensione cautelare non disciplinare.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela, può disporre con comunicazione scritta l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a venti 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 dell'art. 25 del contratto collettivo di riferimento.

Come previsto per gli altri casi l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga confermato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

9. Sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Direttore generale, second la rispettiva competenza, sospendono dal servizio, con effetto immediato, i dipendenti che siano sottoposti a giudizio per qualsiasi delitto, quando venga emesso nei loro confronti mandato di cattura. Il Presidente della Commissione Amministratrice ed il diretttore generale, possono, altresì, sospendere dal servizio, fino alla sentenza definitiva, i dipendenti che siano rinviati per uno dei reati previsti dall'art.8 T.U, della legge comunale e provinciale approvato con R.D. 3/3/34, n.383.

La sospensione cautelare comporta la temporanea privazione degli emolumenti.

Se il procedimento penale ha termine con pronuncia che esclude l'esistenza del fatto imputato o, pur ammettentolo, escluda che il dipendentente l'abbia commesso, e riacquista il diritto agli stessi emolumenti non percepiti.

Negli altri casi, la sentenza non osta all'eventuale procedimento disciplinare e, qualora questo si concluda con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, deve essere scomputato il periodo di sospensione sofferto.

Se il procedimento disciplinare si conclude con il licenziamento, questo avrà effetto dalla data della sospensione cautelare.