



IL CODICE DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. Premessa

Il presente Codice Disciplinare e Sanzionatorio aziendale viene emesso al fine di portare a conoscenza dei lavoratori, le norme disciplinari relative alle infrazioni e alle sanzioni applicabili come previsto dalla L. 300/70 e dagli artt. 66, 67 e 68 CCNL Ambientali Utilitalia

Il documento viene affisso permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti come previsto dalla L. 300/70 e dell'art. 68, comma 16 del CCNL Servizi Ambientali Utilitalia.

Il presente Codice Disciplinare e Sanzionatorio entra in vigore a far data dal 1° gennaio 2020.

Tale codice disciplinare è integrato dal sistema disciplinare ex D.lgs.231/01 che viene allegato.

2. Principi di riferimento

In materia di contestazione degli addebiti, l'Azienda agisce nel rispetto dei seguenti principi:

- **Contestazione:** l'addebito dell'infrazione viene contestata come prescritto all'art. 68 del CCNL Servizi Ambientali Utilitalia
- **Specificità:** La contestazione contiene con precisione i fatti addebitati in maniera chiara e comprensibile per il lavoratore;
- **Immediatezza:** L'addebito deve essere tempestivamente contestato con riferimento al momento della commissione dell'infrazione o da quando il datore di lavoro ne ha notizia;
- **Immutabilità:** Il provvedimento con il quale viene adottata la sanzione disciplinare si fonda sui fatti specificati nella lettera di contestazione e sui quali il lavoratore ha potuto difendersi; pertanto, la sanzione, una volta irrogata non può essere modificata o sostituita;
- **Proporzionalità e Gradualità:** la sanzione disciplinare applicata deve essere proporzionale all'infrazione commessa dal lavoratore tenuto conto anche della recidività in base alla quale, per infrazioni disciplinari dello stesso tipo, saranno applicate sanzioni di importanza via via crescente.

Per **recidiva** si intende la reiterazione di un comportamento per il quale era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti. In tal caso verrà irrogata in linea generale la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella irrogata precedentemente.

Nel caso in cui un certo comportamento integri contemporaneamente più di un'infrazione rispetto ai doveri previsti nel presente Codice Disciplinare e Sanzionatorio, sarà irrogata la sanzione prevista per l'infrazione più grave.

Per le casistiche di infrazioni non espressamente riportate è facoltà dell'A.D. (o suo delegato) graduare l'entità della sanzione sulla specificità del caso applicando criteri di analogia e nel rispetto dei principi di cui sopra.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo eventuali ulteriori contestazioni, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

3. Sanzioni

3.1 Mancato rispetto dell'orario di servizio e relative formalità per il controllo presenza

(rif. Art.66 comma 1 lettera a) CCNL - rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza)

a) Ritardi ed omissioni di timbratura

La timbratura elettronica deve essere effettuata all'ingresso e all'uscita del turno di lavoro. In caso di mancato funzionamento o di mancanza del badge, dovrà essere compilato e consegnato tempestivamente al Responsabile dell'Unità o all'Assistente di turno per la controfirma, il modulo di "Segnalazione di Timbratura".

Quanto sopra anche nel caso di richiesta per la medesima motivazione da parte dell'ufficio dell'amministrazione del personale.

I ritardi senza preavviso eccedenti i 10 minuti e fino a 30 minuti, che possono compromettere il regolare svolgimento delle operazioni assegnate, comporteranno l'applicazione della sanzione di multa di 1 ora della retribuzione base

Nel caso del raggiungimento di n. 3 mancate timbrature o in entrata o in uscita nel mese si provvederà ad applicare la sanzione disciplinare di 1 ora di multa della retribuzione base.

Ove il lavoratore abbia raggiunto nell'arco dell'anno solare un numero superiore a 12 mancate timbrature verrà applicata una ulteriore sanzione di 2 ore di multa della retribuzione base.

La quarta timbratura mensile oltre i 5 minuti di flessibilità, senza la preventiva autorizzazione del permesso retribuito, sarà considerata ritardo e sanzionata con 1 ora di multa della retribuzione base.

b) Assenza ingiustificata

In caso di assenza ingiustificata, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza, verrà irrogata la sanzione di 1 giorno di sospensione.

Nei casi di recidiva la sanzione sarà aggravata fino ad arrivare a 10 giorni di sospensione.

c) Interruzione ingiustificata del lavoro e assenza a fine turno

Nel caso in cui un lavoratore risulti assente dal servizio al termine del turno di lavoro in modo non giustificato sarà soggetto all'applicazione della sanzione di 1 giorno di sospensione.

d) Uso fraudolento del badge

Nel caso di manomissioni o alterazioni del badge presenze, nonché nel caso di timbratura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta ai lavoratori responsabili la sanzione di 10 giorni di sospensione.

Se la cosa si ripete si procederà al licenziamento con preavviso.

Tali sanzioni saranno irrogate al lavoratore responsabile della manomissione o alterazione del cartellino (badge di presenza), al lavoratore che ha ceduto il badge per la timbratura, nonché alla persona materialmente responsabile della timbratura stessa.

3.2 Mancata esecuzione delle mansioni con la dovuta diligenza

(rif. Art.66 comma 1 lettera b) CCNL - 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 di ordine superiore

Ove il 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 ore di multa ad 1 giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 a 5 giorni il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) Parziale 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 2 ore di multa a 2 giorni di sospensione.

c) Insubordinazione

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette e da frasi intimidatorie o lesive e denigratorie nei confronti del superiore, ovvero si ravvisino gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della sospensione da 5 a 10 giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza e vie di fatto, il licenziamento senza preavviso.

3.3 Mancato rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza, infortuni, sinistri e visite mediche

(rif. Art.66 comma 1 lettera c - osservare e far 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 stessa.)

a) Omissioni cautele

Nel caso in cui un lavoratore ometta di impiegare, indossare o modificare i previsti DPI, è soggetto a seconda della gravità del caso, al rimprovero scritto o alla multa da 1 a 4 ore.

Nel caso sia stato manomessa la funzionalità di dispositivi di sicurezza di attrezzature e mezzi, il lavoratore sarà soggetto a seconda della gravità del caso alla multa a partire da 1 ora fino alla sospensione per 10 giorni dal lavoro.

b) Ritardato invio certificazione medica

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti, 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 abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore a causa di tale ritardo.

c) Rifiuto visita medica

Nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL verrà applicata la sanzione della sospensione da lavoro

Nel caso in cui un lavoratore, non si presenti alla visita medica, senza giustificato motivo, incorre nella sanzione di 4 ore di multa, per la prima volta, dopodiché l'eventuale ripetersi sarà considerato rifiuto alla visita medica.

3.4 Scorretta tenuta comportamentale

a) Mancata segretezza degli interessi aziendali

(rif. Art.66 comma 1 lettera, d) - 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 di 1 ora fino alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso.

b) Svolgimento in orario di lavoro di attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26.11.2019

(rif. Art.66 comma 1 lettera e) - astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda)

Nei casi in cui venga accertato che l'attività del dipendente durante l'orario di lavoro era dedicata ad altre attività extra aziendali, ovvero nel caso si sia assentato dalla postazione di lavoro per dedicarsi ad attività proprie, a seconda della gravità scatta la sanzione da 1 giorno di sospensione fino al licenziamento con preavviso.

c) Svolgimento di attività extra aziendali nei locali aziendali

(rif. Art.66 comma 1 lettera e) bis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi)

I lavoratori che anche al di fuori dell'orario di lavoro si trattengono nei locali aziendali per svolgere attività per conto proprio o conto di terzi sarà soggetto a seconda della gravità del caso dalla multa di 1 ora fino alla sospensione per 2 giorni dal lavoro.

d) Mancata cura dei locali, dei mezzi e altri beni aziendali

(rif. Art.66 comma 1 lettera f) - aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.)

Ai lavoratori responsabili di non aver prestato cura ai beni aziendali, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero scritto, della multa da 1 a 4 ore ovvero la sospensione fino a 2 giorni. Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire l'Azienda per intero il danno causato.

3.5 Mancato comportamento teso al buon nome dell'Azienda

(rif. Art.66 comma 1 lettera g) - tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale.)

Nel caso in cui il contegno scorretto sia accompagnato da danneggiamento di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona, sia essa utente o dipendente dell'Azienda, è prevista l'applicazione, dal rimprovero scritto fino alla sospensione da 1 a 10 giorni, secondo la gravità della mancanza e della recidività dell'episodio.

Nel caso di comportamento anti-aziendale ovvero per comportamenti che ledono la reputazione e l'immagine dell'Azienda, ricomprendendo in tali fattispecie la divulgazione a terzi di commenti, immagini, video lesive della reputazione aziendale, verrà applicata, tenendo conto della gravità e anche della responsabilità connessa alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, una sanzione dalla multa di 1 ora fino a 10 giorni di sospensione.

3.6 Mancata condotta rispettosa

(rif. Art.66 comma 1 lettera b) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

a) Mancato rispetto nei confronti di colleghi

Nel caso di episodi in cui un dipendente, durante l'orario di lavoro, manchi di rispetto ad un collega con atteggiamenti provocatori, offese, insinuazioni lesive della dignità della persona è punito con la sanzione variabile in base alla gravità da 1 ora di multa a 1 giorno di sospensione.

b) Minacce o rissa fra colleghi

Nel caso di episodi in cui due o più dipendenti, addiventano a minacce gravi e/o alle vie di fatto è prevista secondo la gravità la sospensione da n. 5 a 10 giorni.

c) Mancato rispetto nei confronti di un superiore

Nel caso che un dipendente subordinato offenda o denigri un proprio superiore è punito con la sanzione da 5 a 10 giorni di sospensione, ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza e vie di fatto, il licenziamento senza preavviso.

3.7 Inosservanza alle disposizioni aziendali

(rif. Art.66 comma 1 lettera i) - osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio)

L'Azienda, in caso di mancato rispetto degli ordini di servizio variamente impartiti, procederà nei confronti del dipendente responsabile, all'applicazione di sanzioni a seconda della gravità con il seguente ordine di provvedimenti: rimprovero verbale o ammonizione scritta, multa da 1 a 4 ore ovvero della sospensione fino a 10 giorni.

3.8 Mancata tempestiva comunicazione della variazione di domicilio

(rif. Art.66 comma 1 lettera l - comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento del rimprovero scritto fino alla multa di 4 ore.

3.9 Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia.

a) Mancata comunicazione assenza per malattia

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di essere ammalato nei termini previsti dal CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica on line, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

b) Assenza in caso di 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, irrogherà il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia.

3.10 Mancato rispetto del codice della strada

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

In caso di sinistro, attivo/passivo, è fatto richiamo al rispetto della procedura interna sui sinistri che deve essere seguita tempestivamente ogni volta che, anche in via preventiva, si sia stati causa diretta o indiretta o presunta di un sinistro.

In caso di mancato rispetto della procedura interna in merito ai sinistri, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, ammonizione scritta o della sanzione da 1 a 4 ore.

In caso di sinistro, con conseguenti danni ai mezzi aziendali, verranno valutate le singole e specifiche circostanze e si procederà all'addebito del danno prodotto a partire dal 15% del suo valore nel caso in cui il danno fosse conseguenza della negligente condotta del lavoratore.

Quanto sopra non esclude l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previste nel presente codice.

3.11 Mancato rispetto degli obblighi previsti di divieto di fumo

In caso di violazione delle norme in materia di divieto di fumo sul luogo di lavoro, verrà applicata la sanzione del rimprovero scritto; in caso di recidiva l'applicazione di 1 ora di multa.

3.12 Violazione della Legge 12 giugno 1990 n. 146 (diritto di sciopero)

In applicazione dell'art. 4 della Legge 12 giugno 1990 n. 146, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge o dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione.

I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

In particolare:

- la partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge 146/90 o dai codici vigenti, comporta al lavoratore che vi aderisce, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, anche una sanzione di 2 ore per la prima volta, 4 ore per la seconda volta e 1 giorno di sospensione per ogni evento successivo.
- la non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare servizi minimi essenziali previsti dalla legge e dagli accordi sindacali, da parte di un lavoratore o comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei servizi minimi, comporta al lavoratore la comminazione di una sanzione di 4 ore di multa per la prima volta, 1 giorno di sospensione per la seconda volta e 2 giorni di sospensione per ogni volta successiva

4. 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.

5. Appendice normativa

CODICE CIVILE

Art. 1175 Comportamento secondo correttezza

Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

Art. 1176 Diligenza nell'apprendimento

Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia.

Art. 1375 Esecuzione in buona fede

Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede

Art. 2086 Direzione e gerarchia nell'impresa

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

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 e in conformità delle norme corporative.

LEGGE 20 MAGGIO 1970 N°300 Statuto dei lavoratori

Art. 7

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.

DECRETO LEGISLATIVO N°81/2008

Art.20

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 e, nonché 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.

CCNL Servizi Ambientali e Territoriali vigente

Art.66 - Doveri e divieti

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 far 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 stessa;
 - d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
 - ebis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
 - g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;
 - h) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - j) 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 adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.
Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.
3. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.
4. Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.
5. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

Art.67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal 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 comprovata-mente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.
5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art.2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.
6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.
8. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Art.68 - Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a. richiamo verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art.27 del presente CCNL;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso;
 - f. licenziamento senza preavviso.
2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o nello stesso periodo di tempo abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.
3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole 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 i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL.
4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d e seguenti del primo comma del presente articolo.
6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve 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 all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato, Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a malattia ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

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

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

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

10. *Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ispettorato 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 dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.*
13. *Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*
14. *Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*
15. *Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.*
16. *Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.*