

# CODICE DISCIPLINARE

APPROVATO CON DELIBERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO DEL 01/12/2021

## Sommario

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI:</b> .....	2
LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 .....	2
<b>CODICE CIVILE</b> .....	2
ART. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro .....	3
ART. 2105 - Obbligo di fedeltà.....	3
ART. 2106 - Sanzioni disciplinari.....	3
<b>CCNL UTILITALIA SERVIZI AMBIENTALI – Capitolo XIII ART. 66</b> .....	4
<b>CODICE DISCIPLINARE</b> .....	6
1. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell’art. 66 del CCNL 10.06.2016: “rispettare l’orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall’Azienda per il controllo della presenza”.....	6
2. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell’art. 66 del CCNL 10.06.2016:.....	7
7. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell’art. 66 del CCNL 10.06.2016:.....	9
9. Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia: .....	9
10. INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA.....	10
11. RECIDIVA .....	10
12. MANCANZE PLURIME .....	10
13. RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI .....	10
14. LICENZIAMENTO.....	10
15. VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990 N. 146 .....	11
16. RESPONSABILITA’ GIURIDICA .....	11

## RIFERIMENTI NORMATIVI:

### LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

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 rivoltogli 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.

## 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.

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. ...

### CAPITOLO XIII

#### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

##### 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, eccetera).

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

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

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

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

# CODICE DISCIPLINARE

## 1. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016: "rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza".

### a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

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 al ritardo. Nel caso di omissione della marcatura dell'orario di lavoro verrà inflitta 1 (una) ora di multa. Nel caso che tale mancato rispetto si ripeta più volte nell'anno solare:

- 1) dopo la seconda volta verranno inflitte 2 ore di multa;
- 2) dopo la quinta volta verranno inflitte 4 ore di multa;
- 3) dopo la settima volta sospensione di 1 giorno.

La recidività nei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi da definirsi da parte di ciascuna Azienda.

### b) ASSENZE INGIUSTIFICATE

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

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

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

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

**1 (uno) giorno** di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 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)           "           "

6 (sei)                 "           "

10 (dieci)            "           "

### c) ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

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

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio.

### d) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA/ timbratura

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

e) **MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso di manomissioni o alterazioni della cartolina presenza ovvero del badge magnetico, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 3 (tre) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di: **5 (cinque) giorni** di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 3 (tre) giorni di sospensione;

**7 (sette) giorni** di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione.

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 all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

**2. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:**

“svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dalla Azienda”.

a) **MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE**

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione. Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) **MANCATA PRESTAZIONE**

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

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

Saranno considerate aggravanti:

- il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 (tre) giorni di sospensione;
- il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 (quattro) giorni di sospensione.

c) **INSUBORDINAZIONE**

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il licenziamento senza preavviso

e con indennità di cui al **punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL 10.06.2016**, fermo restando quanto previsto dal punto 13, lettera b).

**3. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:** "osservare scrupolosamente, tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni a riguardo emanate dall'Azienda stessa".

a) **OMISSIONE CAUTELE** Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e nel caso di mancato rispetto delle regole in norme sulla prevenzione infortuni, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore.

b) **RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA**

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa. Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo.

c) **RIFIUTO VISITA MEDICA**

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

**4. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:** "conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda"

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connessa alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL 10.06.2016.

**5. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:** "astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda".

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL 10.06.2016.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui al punto 2 lettera b), si applicheranno le relative sanzioni.

**6. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:** "aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera)"

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 5 (cinque) giorni. Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

**7. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:**

“tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda”. L'Azienda irrogherà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni del rimprovero verbale fino ad 1 (uno) giorno di sospensione. Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona dipendente dell'Azienda o utente. Nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL 10.06.2016.

**a) RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO**

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore a 5 (cinque) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità. In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL 10.06.2016 (licenziamento in tronco).

**8. Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell'art. 66 del CCNL 10.06.2016:** “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'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, irrogherà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero della sospensione fino a 3 (tre) giorni.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 4 (quattro) ore fino a 1 (uno) giorno di sospensione.

**MOLESTIE SESSUALI**

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

**9. Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia:**

**a) MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA**

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

**b) ASSENZA VISITA FISCALE**

Ove da referto medico-fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrogherà il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia. In caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

- 4 (quattro) ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto;

- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa.
- c) **ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**  
Ove il lavoratore non si sottoponga a visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto b) "ASSENZA VISITA FISCALE"
- d) **ASSENZA VISITA IDONEITA' ALLA MANSIONE**  
Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi, anche se successivi, accertamenti sanitari, verranno applicate le sanzioni di cui al precedente punto b) "ASSENZA VISITA FISCALE".

## **10. INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

In caso di infrazioni del codice della strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato. Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e, pertanto, non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza immediata del regolare svolgimento del servizio. Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previsti dal presente codice.

## **11. 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.

## **12. 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.

## **13. RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI**

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda, verrà irrogata la sanzione:

- da 4 (quattro) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

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

## **14. LICENZIAMENTO**

- a) Il licenziamento con preavviso e con TFR 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 almeno

**4 sospensioni per 35 giorni complessivamente**, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui **all'art. 66 del CCNL 10.06.2016**.

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

## **15. VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990 N. 146**

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a secondo della gravità del fatto, nella sanzione della multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

## **16. RESPONSABILITA' GIURIDICA**

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

**Le presenti disposizioni unitamente all'art. 66 del CCNL 10.06.2016, costituiscano ad ogni effetto, il codice disciplinare che resterà fisso permanentemente all'albo aziendale.**

Approvato con delibera dell'Amministratore Unico del 01/12/2021.