



Allegato 6

Codice Disciplinare



AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

CODICE DISCIPLINARE

INDICE CODICE DISCIPLINARE

1.a - Ritardi.....	pag. 3
1.b - Omissioni di timbratura/mancato rispetto norme	pag. 3
1.c - Assenze ingiustificate.....	pag. 4
2.a - Assenza durante l'orario di servizio - abbandono posto	pag. 5
2.b - Accertata assenza a fine orario di lavoro.....	pag. 5
2.c - Manomissione ed uso fraudolento badge.....	pag. 5
3.a - Mancata o insufficiente prestazione.....	pag. 6
3.b - Insubordinazione.....	pag. 6
3.c - Insubordinazione con minacce.....	pag. 6
4. - Inosservanza doveri di sicurezza.....	pag. 7
5. - Sicurezza all'interno delle Aree Aziendali e di Terzi - limiti di	pag. 9
6. - Mancato o ritardato invio certificazione medica per	pag. 9
7. - Segretezza atti aziendali - divieto riproduzioni	pag. 10
8. - Svolgimento a fini di lucro di attività differenti da quelle assegnate	pag. 11
9. - Incuria di beni aziendali.....	pag. 11
10.a - Contegno indecoroso.....	pag. 12
10.b - Rissa verbale.....	pag. 12
10.c - Rissa fisica.....	pag. 12
10.d - Molestie	pag. 12
11.a - Mancato rispetto regolamenti aziendali.....	pag. 13
11.b - Accesso non autorizzato a sito produttivo....	pag. 13
12.a - Mancata/ritardata comunicazione verbale di malattia....	pag. 13
12.b - Ritardato o mancato invio certificazione per malattia.....	pag. 14
12.c - Assenza a visita fiscale.....	pag. 14
12.d - Assenza a visita ambulatoriale	pag. 15
13. - Infrazioni al Codice della Strada.....	pag. 15
14. - Recidiva.....	pag. 16
15. - Mancanze plurime	pag. 16
16. - Rifiuto a ricevere comunicazioni aziendali	pag. 16
17. - Utilizzo improprio di attrezzature informatiche aziendali.....	pag. 16
18. - Assunzione di sostanze alcoliche....	pag. 20
19. - Assunzione di sostanze stupefacenti e/o psicotrope. .	pag. 21
20. - Divieto di fumo	pag. 21
21. - Provvedimenti disciplinari previsti art. 68 C.C.N.L. 30.06.2008	pag. 22
22. - Violazione Legge 146/1990 "Autoregolamentazione del Diritto di sciopero nei servizi pubblici"	pag. 23
23. - Responsabilità giuridica.....	pag. 23

CODICE DISCIPLINARE

OBBLIGHI DEL LAVORATORE DERIVANTI DAL C.C.N.L. E DALLA LEGGE LA CUI INOSSERVANZA COMPORTA L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

1. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (p. 1 lett. a - art. 66 CCNL)**

“rispettare l’orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall’Azienda per il controllo della presenza”.

a. **RITARDI NEL MESE**

Nel caso di mancato rispetto dell’orario di lavoro verranno adottati i seguenti provvedimenti:

- inferiore a 5 minuti

1° ritardo

Richiamo verbale da parte del Responsabile dell’Unità Operativa di appartenenza;

2° ritardo e seguenti

Provvedimento disciplinare con sanzione da rimprovero scritto a 2 ore di multa, secondo recidività;

- da 6 a 30 minuti

L’assenza ingiustificata comporterà la trattenuta di ½ ora di retribuzione e sanzione da 1 a 2 ore di multa.

- da 31 a 60 minuti

L’assenza ingiustificata comporterà la trattenuta di 1 ora di retribuzione e sanzione da 2 a 4 ore di multa.

- oltre 61 minuti

L’assenza ingiustificata comporterà la trattenuta di 1 ora di retribuzione arrotondata al quarto d’ora superiore e sanzione da 4 ore di multa a 1 giorno di sospensione.



b. **OMESSA TIMBRATURA DI PRESENZA - MANCATO RISPETTO
NORME TIMBRATURA PRESENZA**

Nel caso di omissione della strisciata della presenza giornaliera sia in entrata che in uscita così come nel caso di mancato rispetto delle regole aziendali relative alla timbratura verrà comminata la sanzione disciplinare da 4 (quattro) ore di multa fino a 2 (due) giorni di sospensione.

La recidività dei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi sino ad arrivare alla sanzione del licenziamento per giusta causa.

c. **ASSENZE INGIUSTIFICATE**

Nel caso in cui il lavoratore non giustifichi l'assenza nei termini previsti dalla Legge e dal C.C.N.L., oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza ingiustificata, verrà irrogata la sanzione di:

- 1 (un) giorno di sospensione ove si tratti di assenza non giustificata pari ad una giornata di lavoro;
- 5 (cinque) giorni di sospensione per assenze di 2 (due) o 3 (tre) giorni consecutivi contestate nel medesimo rapporto disciplinare;

Nel caso di prima recidiva verrà irrogata la sanzione di:

- 5 (cinque) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata 1 (una) giornata di sospensione;
- 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata una sanzione di 5 (cinque) giorni di sospensione;



Successivamente, dalla seconda recidiva:

- 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giornate di sospensione;
- licenziamento per giusta causa se precedentemente erano stati irrogati 10 (dieci) giorni di sospensione.

2. **Mancato rispetto delle disposizioni previste dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 36 - p. 2) CCNL)**
“Il lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore”.

a. **ASSENZA DURANTE L'ORARIO DI SERVIZIO - ABBANDONO INGIUSTIFICATO DEL POSTO DI LAVORO**

Nel caso in cui il lavoratore dopo aver effettuato la timbratura di inizio servizio, abbandoni il proprio lavoro senza la debita, preventiva autorizzazione del Responsabile avrà irrogata la sanzione minima di 1 (un) giorno di sospensione.

b. **ACCERTATA ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO - ABBANDONO ANTICIPATO CON TIMBRATURA**

Nel caso in cui un lavoratore sia risultato a seguito di accertamenti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro nonostante risulti effettuata da parte sua la strisciata di fine servizio verrà irrogata la sanzione disciplinare da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni a seconda della gravità.

La recidività dei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione dei provvedimenti progressivamente più gravi sino ad arrivare alla sanzione del licenziamento per giusta causa.

c. **MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso in cui il lavoratore manometta il badge magnetico o la timbratura dell'orario di lavoro propria o di altro lavoratore, verrà inflitta la sanzione minima di 10 (dieci) giorni di sospensione sino al licenziamento senza preavviso.

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.

3. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (p. 1 lett. b - art. 66 CCNL)**
“svolgere le mansioni affidate 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 O INSUFFICIENTE PRESTAZIONE**

Nel caso in cui il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati, quali soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, scarsa produttività, etc., verrà applicata, secondo la gravità, la sanzione disciplinare della multa da 4 (quattro) ore alla sospensione dal servizio fino a 2 (due) giorni di sospensione.

Particolare aggravante sarà considerata la presenza di un esposto da parte dell'utente o gruppi di utenti che comporterà l'inasprimento del provvedimento.

b. **INSUBORDINAZIONE**

Al lavoratore che senza giustificato motivo rifiuti di prestare attività lavorativa secondo le direttive impartite dai superiori gerarchici ostacolando di fatto il regolare svolgimento del servizio verrà applicata, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni seconda della gravità del caso.

Particolare aggravante sarà considerato il coinvolgimento in tale azione di altri colleghi.

c. **INSUBORDINAZIONE CON MINACCE**



- d. **Nel caso in cui un lavoratore accompagni il mancato rispetto dell'ordine gerarchico con minacce dirette o indirette, 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 per giusta causa senza preavviso e con T.F.R. di cui alla lett. f) dell'art. 68 C.C.N.L. 17/06/2011.**
4. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 63 - art. 66 - p. 1. lett. c) CCNL) relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:**
"osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa". Il D.Lgs. 81/2008 - art. 20 disciplina i seguenti obblighi in capo al lavoratore:
"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.

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 della 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 lett. f) per eliminare o ridurre situazioni di pericolo grave o 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 possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dall'Azienda;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto o comunque disposti dal medico Competente.

SANZIONI CORRELATE

- multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. a);
- multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. b);
- multa fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. c);
- multa fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. d);
- multa fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. e);
- sospensione dal servizio e dallo stipendio da 5 a 10 giorni per violazione delle



disposizioni di cui al p. 4. f);

- multa fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. g);
- multa fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. h);
- sospensione dal servizio e dallo stipendio da 5 a 10 giorni per violazione delle disposizioni di cui al p. 4. i).

In tutti i casi sopra dettagliati per le violazioni di particolare gravità ed intenzionalità potrà essere disposta la sanzione del licenziamento per giusta causa.

5. SICUREZZA ALL'INTERNO DELLE AREE AZIENDALI O DI TERZI- LIMITI DI VELOCITÀ

Il limite di velocità all'interno della Discarica di Monte Scarpino è di 20 Km/h. con una tolleranza pari a 5 Km/h.

In tutte le altre aree Aziendali il limite di velocità è di 10 Km/h. con una tolleranza pari a 5 Km/h.

In caso di transito in aree di Terzi dovranno essere rispettate le prescrizioni specifiche impartite dal proprietario/conducente di ciascuna area.

Situazioni di superamento velocità non oltre i 30 Km/h.:

- fino ad un massimo di 2 volte richiamo verbale.
- dalla 3^a infrazione: da rimprovero scritto fino a 3 (tre) ore di multa alla sesta infrazione rilevata.

Situazioni di superamento velocità da 31 e non oltre i 45 Km/h.: comportante



elevatissimo rischio: sanzioni da 1 (una) a 4 (quattro) ore di multa ovvero sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni.

Nei casi di particolare gravità ed intenzionalità potrà essere disposto il licenziamento per giusta causa.

6. **MANCATO O RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA PER INFORTUNIO**

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii o ometta di inviare 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 dell'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 in toto al lavoratore causa di tale ritardo.

Lo svolgimento durante l'assenza per infortunio di attività lavorative incompatibili con lo stesso anche a titolo gratuito comporta l'adozione del provvedimento disciplinare della sospensione fino a 10 (dieci) giorni; nei casi di particolare gravità la sanzione applicata è il licenziamento senza preavviso.

7. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 66 punto 1 - lett. d) C.C.N.L.)**

“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda”

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'Azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'Azienda o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

SEGRETEZZA SUI DATI AZIENDALI

Nel caso in cui un lavoratore non autorizzato comunichi, in qualsiasi forma, a persone terze estranee oppure anche ad altro lavoratore appartenente all'Azienda stessa informazioni, dati e qualunque altra notizia riservata e/o particolare di interesse, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni

dalla multa alla sospensione sino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso e con T.F.R. di cui all'art. 68 lett. f) del C.C.N.L. 17/06/2011, fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno arrecato.

È altresì sanzionata la violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 Cod. Civ. in proporzione alla gravità della violazione sino all'applicazione della massima sanzione del licenziamento.

DIVIETO RIPRODUZIONI VIDEO/FOTOGRAFICHE

È fatto divieto assoluto al personale aziendale di effettuare qualsiasi forma di riproduzione video/fotografica sia dei beni mobili che immobili utilizzati da AMIU Genova Spa nell'esercizio della propria attività produttiva.

Sono fatte salve eventuali riproduzioni effettuate a seguito di specifica autorizzazione aziendale.

L'inosservanza della suddetta disposizione comporterà, secondo la gravità, l'adozione di un provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 10 (dieci) giorni di sospensione. In casi di particolare intenzionalità e gravità tale comportamento potrà determinare il licenziamento per giusta causa.

8. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 66 punto 1 - lett. e) C.C.N.L.)**
"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".

SVOLGIMENTO DURANTE L'ORARIO DI LAVORO DI ATTIVITÀ DIFFERENTI DA QUELLE ASSEGNATE DALL'AZIENDA

Nel caso in cui un lavoratore effettui a fini di lucro o titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda, quest'ultima irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 2 (due) giorni fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso con indennità di cui all'art. 68 lett. f) C.C.N.L. 17/06/2011.

Sarà considerata particolare aggravante lo svolgimento di attività rientranti nel campo di



quelle svolte dall'Azienda a fine di lucro o vantaggio personale o di terzi.

9. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 66 punto 1 - lettera f) C.C.N.L.)**
"aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.)

CURA DEI BENI AZIENDALI

Nel caso in cui il lavoratore dimostri incuria e trascuratezza nell'utilizzo dei beni aziendali, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni di rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 3 (tre) giorni.

Nei casi di recidiva e/o particolare gravità la sanzione potrà arrivare al licenziamento.

Nel caso di accertata responsabilità il dipendente dovrà altresì risarcire l'Azienda del danno prodotto.

10. **Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 66 punto 1 - lettera g) C.C.N.L.)**
"tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda"

a. **MANTENIMENTO DI UN CONTEGNO DECOROSO**

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità del fatto, la sanzione minima del rimprovero scritto fino a 4 (quattro) giorni di sospensione, secondo la gravità.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 5 (cinque) a 10 giorni:

- 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;
- la presenza di un esposto da parte dell'utente o gruppo di utenti.

Nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, verrà irrogata la sanzione



del licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) dell'art. 68 C.C.N.L. 17/06/2011.

b. **RISSA VERBALE**

In caso di rissa verbale tra colleghi di lavoro in orario di lavoro di entità tale da turbare la produzione aziendale o il clima organizzativo, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 1 (uno) a 3 (tre) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità.

c. **RISSA FISICA**

In caso di passaggio a vie di fatto verrà irrogata la sanzione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni di sospensione.

In relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza di condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, verrà disposto il licenziamento in tronco.

d. **MOLESTIE SESSUALI**

In caso di atti di molestie sessuali nei confronti di altra persona, verrà irrogata la sanzione da 10 (dieci) giorni di sospensione sino al licenziamento in tronco.

11. Mancato rispetto dei doveri previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 (art. 66 punto 1 - lett. i) C.C.N.L.)

“osservare e far osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio”

11.a **RISPETTO DEI REGOLAMENTI AZIENDALI**

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare di altra norma del presente codice, irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 3 (tre) giorni.

In particolare la mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio

indirizzo, anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa da 2 (due) ore fino a 1 (uno) giorno di sospensione.

Nei casi di particolare gravità potrà essere disposto il licenziamento per giusta causa.

11.b ACCESSO NON AUTORIZZATO A SITO PRODUTTIVO

In caso di presenza non autorizzata del lavoratore presso un sito produttivo differente da quello di appartenenza, l'Azienda potrà irrogare secondo la gravità una multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 1 (uno) giorno.

Costituirà aggravante trovarsi in un sito produttivo senza specifica e preventiva autorizzazione al di fuori dell'orario di lavoro; in tal caso l'Azienda irrogherà una sanzione da 2 (due) a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Nei casi di particolare gravità verrà disposto il licenziamento per giusta causa.

12. Mancato rispetto degli obblighi previsti dal C.C.N.L. 17.06.2011 per i lavoratori assenti per malattia - art. 42

a. MANCATA/RITARDATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda prima dell'inizio del turno di lavoro, limitandosi a produrre la sola certificazione medica, verrà inflitta la sanzione di n. 2 (due) ore di multa.

In caso di prosecuzione della malattia, qualora il lavoratore non avverta l'Azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente a quello previsto per il rientro verrà inflitta la sanzione di n. 2 (due) ore di multa.

In caso di recidiva la sanzione potrà essere elevata a n. 4 (quattro) ore di multa.

b. RITARDATO O MANCATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA PER MALATTIA



Nel caso in cui il certificato medico non venga inviato entro due giorni dalla sua redazione, che deve avvenire nei termini prescritti dall'art. 42 del C.C.N.L., il ritardo nell'invio o la mancanza della certificazione verrà considerata assenza non retribuita e l'Azienda irrognerà la sanzione di n. 2 (due) ore di multa che potranno essere elevate a n. 4 (quattro) ore in caso di recidiva.

c. **ASSENZA A VISITA FISCALE - art. 42 punto 2 C.C.N.L. 17.06.2011**

Nei caso in cui il lavoratore risulti assente alla visita fiscale in quanto:

- durante le fasce orarie di reperibilità giornaliera non si trovi a disposizione nel domicilio/dimora comunicati al datore di lavoro;
- non abbia dato preventiva comunicazione all'Azienda in merito alla necessità di assentarsi dal domicilio durante la fascia di reperibilità per inderogabili motivi, da documentarsi con la presentazione di giustificativo medico nelle 48 ore successive alla prestazione;
- fatto salvo il comprovato impedimento non abbia provveduto a comunicare all'Azienda il mutamento anche temporaneo dal proprio domicilio/dimora non verrà corrisposto il trattamento economico previsto dalla normativa vigente a carico dell'Azienda.

Per le suddette fattispecie l'Azienda adotterà il provvedimento disciplinare della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni e per i casi di particolare gravità ed intenzionalità il licenziamento per giusta causa.

Nel caso in cui il lavoratore, dopo aver dato preventiva comunicazione all'Azienda in merito alla necessità di assentarsi dal domicilio durante la fascia di reperibilità, non abbia prodotto idonea documentazione giustificativa da cui si possa desumere che il motivo della visita era connesso all'evento morboso e che la visita stessa non avrebbe potuto avvenire in nessun altro orario diverso da quello stabilito per le fasce di reperibilità, l'Azienda irrognerà la sanzione di n. 2 (due) ore di multa che potranno essere elevate a n. 4 (quattro) ore in caso di prima recidiva; in caso di ulteriore recidiva la sanzione potrà arrivare fino a 3 (tre) giorni di sospensione.

Costituiscono aggravante le seguenti fattispecie:



- lo svolgimento durante l'assenza per malattia di attività lavorative incompatibili con la stessa anche a titolo gratuito: adozione del provvedimento disciplinare della sospensione fino a 10 (dieci) giorni; nei casi di particolare gravità la sanzione applicata è il licenziamento senza preavviso.
- alterazione/falsificazione dei certificati (o di qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza) o della idonea documentazione a giustificazione dell'uscita nelle fasce di reperibilità: adozione del provvedimento disciplinare della sospensione fino a 10 (dieci) giorni; nei casi di particolare gravità la sanzione applicata è il licenziamento senza preavviso.

d. **ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

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

13. **INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

Il conducente è responsabile delle contravvenzioni allo stesso imputate per negligenza o incuria.

L'Azienda, effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, opererà azione di rivalsa nei confronti del conducente responsabile, addebitando al medesimo l'importo del verbale.

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 con sanzioni dal rimprovero scritto alla multa fino a 4 (quattro) ore.

 amiu	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D.Lgs. 231/01)	Pag. 18 di 28
		Allegato 6 Rev. 1

Nei casi di particolare gravità potrà essere disposto il licenziamento per giusta causa.

14. RECIDIVA

Per recidiva si intende la reiterazione di una infrazione disciplinare già contestata e sanzionata. In caso di recidiva, verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata.

15. MANCANZE PLURIME

- a. Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente Codice sarà erogata come minimo la sanzione prevista per la mancanza di maggiore entità.
- b. Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale daranno origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

16. RIFIUTO DI RICEVERE COMUNICAZIONI AZIENDALI

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

17. UTILIZZO IMPROPRIO DI ATTREZZATURE INFORMATICHE AZIENDALI

Gli elaboratori e tutti gli strumenti elettronici messi a disposizione dei dipendenti sono di esclusiva proprietà di Amiu e devono essere utilizzati unicamente per l'espletamento delle mansioni lavorative con esclusione di ogni utilizzo privato.

Il mancato rispetto delle politiche di sicurezza può costituire violazione dell'obbligo contrattuale di osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e pertanto può assumere rilevanza sul piano disciplinare.

AMIU si riserva il diritto di effettuare controlli mirati al fine di verificare il rispetto, da parte del proprio personale dipendente, delle politiche di sicurezza aziendali e ciò

anche al fine di preservare la propria immagine e l'integrità del proprio sistema informativo.

Il Codice sulla Privacy (Dlgs n. 196/2003 e s.m.i.) definisce criteri e condizioni per il trattamento dei dati delle persone fisiche e giuridiche e l'Incaricato nell'effettuare le operazioni di trattamento dei dati dovrà rispettare tutte le istruzioni che verranno impartite da AMIU, con particolare riferimento alle attività di seguito elencate:

- effettuare le operazioni di trattamento dei dati in modo lecito e secondo correttezza, esclusivamente al fine di adempiere agli obblighi insiti nel rapporto di lavoro, attenendosi alle regole relative alla tutela dei dati e delle informazioni, sia in termini di sicurezza che in materia di riservatezza;
- accedere ai soli dati personali la cui conoscenza sia strettamente necessaria e strumentale per l'espletamento delle mansioni affidate nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza;
- verificare che i dati personali esatti e completi e, se necessario, correggerli e aggiornarli;
- verificare che i dati personali trattati siano pertinenti e non eccedenti le finalità per le quali sono stati raccolti;
- curare la conservazione dei dati personali nel rispetto dei tempi e delle modalità imposte dalla normativa vigente;
- astenersi dal trasferire, comunicare e diffondere i dati personali a soggetti terzi, se non per gli scopi connessi e strumentali alle mansioni affidate nell'ambito della unità di appartenenza;
- astenersi, in caso di cessazione del rapporto con Amiu, dal conservare, duplicare, comunicare o diffondere a terzi i dati, di cui sia venuto a conoscenza in costanza del rapporto;
- in caso di allontanamento anche temporaneo dal posto di lavoro, verificare che non vi sia la possibilità da parte di terzi, anche se dipendenti di AMIU, di accedere ai dati personali per i quali era in corso una qualunque operazione di trattamento, anche non automatizzata;
- conservare i dati personali nel più rigoroso rispetto delle misure di sicurezza predisposte da AMIU, avendo sempre cura di garantire la massima riservatezza in ogni operazione di trattamento effettuata.

Sono inoltre posti in capo al lavoratore specifici obblighi connessi al corretto utilizzo delle attrezzature informatiche messe a disposizione dall'Azienda per lo svolgimento delle attività



d'istituto, con particolare riferimento a:

Utilizzo del computer

- a) obbligo di preventiva autorizzazione da parte della funzione Sistemi Informativi di AMIU ai fini della installazione di programmi applicativi;
- b) divieto di utilizzo di strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare e/o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- c) divieto di modifica delle configurazioni impostate sul proprio computer;
- d) divieto di installazione sul computer aziendale di propri strumenti hardware (modem - schede audio - palmari - cellulari - chiavette per accesso Internet);
- e) divieto d'ascolto di programmi, file audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi sui computer dotati di scheda audio e/o lettore CD;
- f) obbligo di chiudere l'applicativo in caso di interruzione, anche temporanea, della sessione di lavoro;
- g) obbligo di spegnimento del computer quando si finisce il proprio turno di lavoro;
- h) obbligo di protezione del proprio computer tramite screensaver protetto da password in caso di assenza temporanea dall'ufficio.

Navigazione in Internet

- i) divieto di "navigazione" in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate e per l'espletamento delle mansioni stesse, fatto salvo, in casi del tutto eccezionali, durante la pausa pranzo;
- j) divieto di scarico e installazione di software prelevati da siti Internet, se non espressamente autorizzato;
- k) divieto di scarico di file musicali o materiale multimediale;
- l) divieto di partecipazione, per motivi non professionali, a "Forum", l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche, e-commerce, social network.

Posta elettronica

- m) l'utilizzo della posta elettronica deve essere esclusivamente finalizzato all'espletamento delle mansioni lavorative, con espresso divieto dell'utilizzo per finalità private o comunque non connesse con l'attività lavorativa.



- n) divieto di invio/diffusione tramite la posta elettronica - salvo che tale attività non sia necessaria per l'espletamento delle mansioni lavorative delle informazioni accessibili all'interno della rete aziendale;
- o) divieto di abilitazione di programmi o macro ricevuti tramite posta elettronica dall'esterno;
- p) divieto di comunicare a terzi se non per ragioni di carattere lavorativo il proprio indirizzo mail;
- q) obbligo di controllo giornaliero della propria casella di posta elettronica;
- r) obbligo di gestione diligente dello spazio su disco occupato della propria casella di posta;
- s) obbligo di segnalazione di eventuali anomalie di funzionamento o messaggi sospetti alla funzione Sistemi Informativi.

Assenza del dipendente e utilizzo della posta elettronica

- t) obbligo di attivazione - in caso di assenza temporanea programmata (ferie attività fuori sede) - da parte dell'Incaricato della risposta automatica con la quale viene avvertito il mittente dell'assenza del destinatario e della necessità di inviare il messaggio di posta elettronica su altro indirizzo mail.

Gestione delle Password

- u) divieto di divulgazione della propria password a terzi
- v) divieto di memorizzazione della password sul proprio personal computer o su supporti facilmente accessibili a terzi.

SANZIONI CORRELATE AGLI OBBLIGHI SPECIFICI

1. multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni secondo gravità per violazione delle disposizioni di cui al p. 17.a);
2. multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni secondo gravità per violazione delle disposizioni di cui al p. 17.b);
3. multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17.c);



4. multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. d);
5. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. e);
6. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. f);
7. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. g);
8. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. h);
9. multa da 1 fino a 4 ovvero sospensione dallo stipendio da 1 a 10 giorni secondo gravità per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. i); nei casi di particolare gravità potrà essere disposto il licenziamento per giusta causa;
10. multa da 1 fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. j);
11. multa da 1 fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. k);
12. multa da 1 fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da I a 5 giorni, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. l);
13. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. m);
14. multa da 1 fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 10 giorni secondo gravità per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. n);
15. rimprovero scritto, multa da 1 fino a 4 ore di retribuzione base ovvero sospensione dal



servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni secondo gravità per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. o);

16. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 4 ore per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. p);
17. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 2 ore per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. q);
18. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 2 ore per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. r);
19. rimprovero scritto per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. s);
20. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 2 ore, secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. t);
21. multa da 1 fino a 4 ore ovvero sospensione dal servizio e dallo stipendio da 1 a 5 giorni secondo gravità, per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. u);
22. rimprovero scritto ovvero multa da 1 fino a 2 ore per violazione delle disposizioni di cui al p. 17. v).

AMIU si riserva il diritto di effettuare controlli mirati al fine di verificare il rispetto da parte del personale dipendente delle politiche di sicurezza aziendali anche al fine di preservare la propria immagine e l'integrità del proprio sistema informativo.

18. **ASSUNZIONE DI SOSTANZE ALCOOLICHE**

Qualora il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti o non si presenti agli accertamenti senza aver prodotto documentata e valida giustificazione, lo stesso verrà sospeso cautelativamente dalla mansione a rischio.

In caso di rifiuto o di mancanza di documentazione adeguata a supporto dell'assenza all'accertamento previsto la sanzione sarà pari a 6 (sei) giorni di sospensione.



La riscontrata positività al controllo alcolimetrico dà luogo all'immediata sospensione dall'attività lavorativa per la mansione a rischio ed all'applicazione della sospensione dal servizio e dallo stipendio per 5 (cinque) giorni nel caso in cui il giorno successivo il lavoratore sottoposto a controllo sia risultato negativo.

Qualora si ripeta per una seconda volta la riscontrata positività al controllo alcolimetrico con successiva negatività il giorno successivo, la sanzione sarà la sospensione dal servizio e dallo stipendio per 10 (dieci) giorni. Ulteriori positività al primo controllo potranno venire sanzionate con il licenziamento per giusta causa.

Nel caso in cui il giorno successivo il controllo alcolimetrico sia ancora positivo, oltre a permanere la sospensione dall'attività lavorativa per la mansione a rischio, sarà irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dallo stipendio per giorni 10 (dieci).

In caso di recidività nella fattispecie suddetta, l'illecito verrà sanzionato con il licenziamento per giusta causa.

19. **ASSUNZIONE DI SOSTANZE STUPEFACENTI E/O PSICOTROPE**

Qualora il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti o non si presenti agli accertamenti senza aver prodotto documentata e valida giustificazione, lo stesso verrà sospeso cautelativamente dalla mansione a rischio.

In caso di rifiuto o di mancanza di documentazione adeguata a supporto dell'assenza all'accertamento previsto la sanzione sarà pari a 6 (sei) giorni di sospensione.

La riscontrata positività al controllo relativo all'accertamento di sostanze stupefacenti e/o psicotrope dà luogo all'immediata sospensione dall'attività lavorativa inerente la mansione a rischio ed all'applicazione della sospensione dal servizio e dallo stipendio da 5 a 10 giorni nel caso in cui da parte del SE.R.T. venga definito quale assunto occasionale.

Nei casi di particolare gravità la sanzione viene elevata al licenziamento per giusta causa.

20. **DIVIETO DI FUMO**

Il divieto di fumo opera in tutti i locali aziendali, ivi comprese le cabine dei mezzi di proprietà e/o nella disponibilità dell'Azienda.



L'inosservanza comporta la sanzione della multa di 4 ore.

Costituisce specifica circostanza aggravante – con l'applicazione della sospensione da 1 a 10 giorni – l'aver posto in atto tale comportamento nei siti a rischio di incendio/esplosione.

21. **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI PREVISTI ART. 68 C.C.N.L. 30.06.2008**

LICENZIAMENTO

- a. Il licenziamento con preavviso e con indennità sarà applicato nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di venti giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per trentacinque giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 C.C.N.L. 17/06/2011.
- b. Il licenziamento senza preavviso e con indennità si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche se non particolarmente richiamati nel C.C.N.L. 17/06/2011, i quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In via esplicativa e non esaustiva sussiste giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo nelle sotto indicate fattispecie :

1. rapina ed ogni altro reato commesso anche al di fuori del luogo di lavoro contro la dignità, la morale e comuni principi di civile convivenza;
2. reati infamanti;
3. l'abbandono del posto di lavoro da parte di dipendente con funzioni di sorveglianza/custodia/presidio di impianti, la cui assenza comporta rischio anche per la incolumità di addetti;
4. sottrazione ed utilizzo di documenti aziendali riservati per la difesa in giudizio senza che ne sia stata ordinata la produzione dal giudice;
5. furto di beni aziendali;
6. furto di schizzi e/o disegni di macchine o di altri oggetti o documenti



dell'Azienda;

7. trasmissioni a terzi non autorizzati di informazioni aziendali in qualsiasi formato – scritti, disegni, foto, video;
8. danneggiamento volontario di materiale dell'Azienda;
9. perdita per incuria e colpa grave di materiale aziendale di rilevante importanza e valore in dotazione;

Restano ferme tutte le altre ipotesi già citate nel presente Codice Disciplinare. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore a danno dell'Azienda.

22. **VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146**

MANCATO RISPETTO DEL PREAVVISO DI SCIOPERO

In applicazione dell'at. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'I.N.P.S. – 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 146/1990 o dai Codici vigenti.

Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata la sanzione di 2 (due) ore di multa per la prima volta; 4 (quattro) ore di multa 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 impediscono 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, in materia, disposto dalla legge n. 146/1990.

23. **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.

Le presenti disposizioni unitamente all'art. 66 C.C.N.L. 17/06/2011 costituiscono, ad ogni effetto, il Codice Disciplinare che resterà affisso permanentemente alle bacheche aziendali