

CODICE E REGOLAMENTO

DISCIPLINARE

TSA SPA

ART. 1

Doveri del lavoratore

1. Il lavoratore conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione dell'attività aziendale ed in particolare deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, ed in particolare deve:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto collettivo del settore, le disposizioni e le procedure di lavoro impartite dalla Direzione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) rispettare l'orario di lavoro,
- e) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri lavoratori e con i clienti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona e comunque dal tenere un comportamento inurbano;
- f) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee alla attività e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- g) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il lavoratore è tenuto a fare immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il lavoratore ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale

compito rientri nelle responsabilità attribuite;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, automezzi, attrezzi e beni strumentali a lui affidati;

j) non provocare danni alle macchine o al materiale, non determinare sprechi o ritardi nell'esecuzione del lavoro ovvero pregiudicarne la riuscita;

k) avvertire il proprio diretto superiore di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro di cui sia a conoscenza

l) non procedere ad acquisiti non autorizzate;

m) non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società in locali non aperti al pubblico;

n) non trasportare, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società su automezzi della Società;

o) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, oltre ad almeno un recapito telefonico attivo, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

p) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza, prima dell'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

q) non occultare fatti o circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di proprietà della Società o ad essa affidati anche da terzi;

r) non chiedere, accettare od offrire ad alcuno, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

s) non sfruttare la posizione che ricopre nella Società per ottenere utilità che non gli spettino;

t) non costringere altri lavoratori ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né indurli a farlo promettendo vantaggi;

- u) non utilizzare, per fini personali, i beni della datrice di lavoro;
- v) rispettare in ogni caso le disposizioni impartite per l'utilizzo dei beni e strumenti aziendali nonché il "regolamento per l'uso degli strumenti di telefonia mobile" "istruzioni per il corretto svolgimento del servizio", le "norme comportamentali" ed il "codice etico";
- z) rispettare comunque le disposizioni del CCNL relative ai doveri dei dipendenti;

ART. 2

Infrazioni e sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 1 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare di cui ai successivi articoli:

- a) richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso
- f) licenziamento senza preavviso.

L'importo delle ritenute per multa sarà destinato secondo la normativa vigente.

2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal lavoratore;

- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla società, ai clienti o a terzi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri lavoratori e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge; concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo fra di loro

3. La recidiva, nelle infrazioni previste comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste.

4. Al lavoratore responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

5. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità o nel caso di prima mancanza.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa qualora il lavoratore:

- a) si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) effettui irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con provata negligenza;
- e) arrechi danni lievi a macchinari, automezzi, attrezzature, beni strumentali ed alla merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna ovvero non avverta subito l'azienda degli

eventuali danni arrecati, salvo comunque il diritto della Società di operare le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

f) ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti all'automezzo e macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento dell'automezzo e macchinario stesso;

g) violi le disposizioni impartite per l'utilizzo dei beni e strumenti aziendali nonché le "istruzioni per il corretto svolgimento del servizio" e le "norme comportamentali", affisse in luogo accessibili a tutti, salvo che le previsioni ivi contenuti non costruiscano causa di sospensione o licenziamento secondo quanto previsto al punto 6 che segue;

h) non osservi gli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi della Società o di terzi;

i) ometta di indossare la divisa fornita dall'azienda;

j) non comunichi la variazione del domicilio e/o residenza e recapito telefonico;

k) sia trovato addormentato;

l) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

m) consumi sostanze alcoliche nel luogo di lavoro

n) tenga un comportamento inurbano o scorretto nei riguardi della clientela;

o) ponga in essere violazioni del codice della strada nonché della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro o comunque per quanto attiene lo svolgimento della prestazione;

p) commetta qualunque atto che porti pregiudizio lieve alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;

6. Il provvedimento della sospensione potrà essere adottato, a titolo esemplificativo, a carico del lavoratore:

a) che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

b) che non si presenti al lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dal CCNL, salvo il caso di impedimento

giustificato;

c) danneggi gravemente i beni ed i mezzi da lui utilizzati per lo svolgimento della prestazione;

d) in tutti i casi di recidiva nelle mancanze di cui al punto 5 che precede;

e) negli altri casi non contemplati che comunque non consentano, per la loro gravità, di applicare una sanzione più lieve e comunque in tutti i casi (ivi compresi quelli di cui al punto 5 che precede) in cui, per la gravità del fatto, la sanzione della sospensione risulti maggiormente proporzionata al fatto commesso;

7. Potrà essere licenziato, a titolo esemplificativo, il lavoratore che:

a) Effettui lavorazioni all'interno dello stabilimento senza autorizzazione della Direzione, per suo conto o per conto terzi, salvo altresì il diritto della Società di operare sulla indennità di risoluzione del rapporto e sino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

b) svolga attività per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore;

c) divulghi notizie riservate;

d) introduca nel posto di lavoro persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

e) non osservi il divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone agli impianti ai materiali, ovvero non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;

f) trasporti su mezzi della Società persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

g) commetta recidiva nelle mancanze che abbia già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, oppure ad una sospensione per mancanza diversa;

- h) Commetta fatti rilevanti dal punto di vista penale, i quali, data la loro essenza, rendano incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- i) Commetta insubordinazione grave verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- j) Ponga in essere litigi di particolare gravità, ingiurie e comunque partecipi ad una rissa sul luogo di lavoro e comunque a vie di fatto;
- k) Ponga in essere condotte lesive della integrità fisica e/o psichica dei propri colleghi di lavoro;
- l) Commetta furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, di documenti, di procedimenti di lavorazione o riproduzione degli stessi, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria;
- m) Ponga in essere danneggiamento volontario o con colpa grave di beni a chiunque appartenenti;
- n) Ponga in essere rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- o) risulti assente ingiustificato dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;
- p) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- q) risulti assente ingiustificato, tre volte in un anno, nei giorni seguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- r) abbandoni il proprio posto di lavoro o ponga in essere una grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- s) ponga in essere persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del lavoratore nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
- t) ponga in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- u) abbia conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

- v) sia condannato con condanna passata in giudicato quando dalla stessa, consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- w) utilizzi, senza autorizzazione della Direzione, i collegamenti internet e gli account di posta elettronica assegnati dall'azienda per motivi non riconducibili all'attività lavorativa, salvo altresì il diritto della Società di operare le trattenute dovute a titolo di risarcimento;
- x) venga rinvenuto, durante la conduzione di mezzi in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti ovvero nel caso in cui vengano allo stesso irrogate sanzioni originate dalla assunzione delle predette sostanze;
- y) proceda ad eseguire, all'interno della azienda senza autorizzazione della Direzione, lavori per suo conto o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazioni di lieve rilevanza che non recano grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- z) svolga, durante le assenze per malattia o infortunio, attività che ritardino il recupero psico-fisico ovvero si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- aa) produca testimonianza falsa o reticente ovvero si rifiuti di testimoniare in procedimenti disciplinari;
- bb) tenga comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri lavoratori, dei clienti o di terzi;
- cc) abbia manifestazioni ingiuriose nei confronti della Società, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- dd) rifiuti di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della Società, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
- ee) tenga atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- ff) occulti fatti o circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di proprietà della Società o ad essa affidati anche da terzi o di proprietà di terzi;

gg) chieda, accetti o offra, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

hh) non assicuri, nell'adempimento della prestazione lavorativa, la parità di trattamento tra i fruitori del servizio che vengono in contatto con la Società da cui dipende rifiutando o accordando a qualcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri;

ii) sfrutti la posizione che ricopre nella Società per ottenere utilità che non gli spettino;

jj) costringa altri lavoratori ad aderire ad associazioni ed organizzazioni o li induca a farlo promettendo vantaggi di carriera;

kk) violi le previsioni contenute nel regolamento aziendale interno n. 1 per "l'uso degli strumenti di telefonia mobile", affisso in luogo accessibile a tutti ;

ll) violi le previsioni contenute nel regolamento aziendale interno n. 2 per le pause individuali;

mm) violi le previsioni contenute nel "codice etico", affisso in luogo accessibile a tutti

nn) violi doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno alla Società, ai clienti o a terzi.

8. La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

9. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

ART. 3

Procedure disciplinari

Per quanto attiene le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, si fa espresso rinvio all'art. 7 l.n.300/70 ed alle previsioni di cui al CCNL.

ART. 4

Norma finale

1. Al presente codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i lavoratori. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

2. Per quanto ivi non previsto, si fa rinvio alla parte disciplinare di cui al CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, che parimenti viene affissa in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i lavoratori.

MAGIONE, li 31/12/2014

