

## **CANTIERE DI NUORO PRATO SARDO: Servizio integrato di gestione dei rifiuti urbani e di igiene urbana**

### **CODICE DISCIPLINARE**

#### **ART. 1 – PREMESSA**

1.1 Il presente Codice disciplinare è emanato in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dall'art. 70 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 6 dicembre 2016 e s.m.i. per il personale dipendente da Imprese e società esercenti Servizi di Igiene Ambientale.

1.2 I lavoratori dovranno uniformarsi oltre che alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. sopra citato anche a tutte le altre norme introdotte dalla società é-comune srl purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal C.C.N.L. di categoria e che, pertanto, rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso saranno comunicate e messe a disposizione di tutti i soggetti alle quali esse si applicano, ovvero portate a conoscenza dei di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti.

Tra quelle già in vigore rientrano:

- il Codice etico comportamentale;
- il Modello di organizzazione gestione e controllo (MOGC231) adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi compresa la Parte Speciale 7 (Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PTPCT - adottato ai sensi della L. n. 190/2012);

- i regolamenti e le procedure aziendali vigenti al momento dell'adozione del presente Codice.

## **ART. 2 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - PRINCIPI GENERALI**

2.1 Le inosservanze dei lavoratori alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. di categoria ed in particolare nell'art. 70 (diritti e doveri dei lavoratori), con l'adozione del presente Codice disciplinare e per le altre norme impartite dalla società é-comune srl, potranno essere punite a seconda della loro gravità e della loro ripetuta commissione con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- o richiamo verbale;
- o ammonizione scritta;
- o multa in misura non superiore a 4 (quattro) ore della retribuzione base parametrica;
- o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 1 a 10 giorni;
- o licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- o licenziamento senza preavviso e T.F.R.;

2.2 Il tipo e l'entità di ciascuno dei provvedimenti disciplinari sopra indicati, sono determinati in relazione ai seguenti criteri di ordine generale:

- a) grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento, intenzionalità del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla società è-comune S.r.l. agli utenti o a terzi;
- e) rilevanza del disservizio determinatosi;
- f) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della società é-comune srl, degli altri

dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti provvedimenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dall'art. 73 del C.C.N.L. di categoria e s.m.i.;

g) concorso nell'infrazione disciplinare di più lavoratori in accordo tra loro.

**ART. 3 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE**

- 3.1 Il provvedimento disciplinare del richiamo verbale, che a seconda dei casi potrà avere carattere di appunto o di richiamo scritto, viene comminato per le infrazioni di lieve entità non imputabili a deliberata volontà di mancare ai propri doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
- 3.2 I provvedimenti disciplinari dell'ammonizione scritta e della multa non superiore a 4 (quattro) ore della retribuzione base parametrata saranno comminati qualora il lavoratore commetta mancanze lievi e/o mediamente gravi. Il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo 1(uno) a 10(dieci) giorni sarà invece applicato nei casi di mancanze gravi e molto gravi.
- 3.3 I provvedimenti disciplinari indicati al punto 2.1 del presente articolo si applicheranno graduando l'entità e la gravità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al punto 2.2 dell'art. 2 del presente Codice disciplinare.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano nelle mancanze lievi sanzionabili con l'ammonizione scritta le seguenti infrazioni:

- a) omettere di comunicare alla società é-comune srl il proprio domicilio all'atto dell'assunzione, nonché eventuali variazioni che allo stesso dovessero intervenire durante il rapporto di lavoro;
- b) omettere di comunicare alla società é-comune srl il proprio rientro in servizio a seguito di assenza dal lavoro;

- c) arrecare per disattenzione danni, anche lievi, agli automezzi, alle attrezzature o ai materiali di lavorazione. Nel caso di danni materiali agli automezzi o a cose di proprietà della società é-comune srl, accertata la responsabilità del lavoratore, si procederà all'addebito in tutto o in parte delle spese sostenute dalla società é-comune srl stessa;
- d) violazioni colpose di minor rilievo dei protocolli comportamentali contenuti nel MOGC231, dei precetti contenuti nel Codice Etico comportamentale e dei regolamenti e procedure aziendali, che non abbiano avuto rilevanza all'esterno della Società.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano nelle mancanze sanzionabili con la multa fino a due (2) ore della retribuzione base parametrica le seguenti infrazioni:

- a) non indossare gli indumenti di lavoro regolarmente forniti;
- b) indossare la divisa fornita in dotazione fuori dall'orario di servizio, tranne che nel percorso che va tra il domicilio e la sede di lavoro e viceversa.
- c) non indossare i dispositivi di protezione individuale regolarmente forniti;
- d) fumare all'interno degli automezzi e nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- e) omettere di comunicare alla società é-comune srl tempestivamente e con congruo anticipo, al fine di non arrecare pregiudizio all'espletamento dei servizi, la propria assenza dal servizio prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, sia in caso di inizio, che di prosecuzione dell'assenza stessa dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di comprovato impedimento;
- f) omettere di dare preventiva comunicazione alla società é-comune srl delle eventuali documentabili necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo durante le fasce orarie - dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 - in cui il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per visite di controllo ovvero ritardi oltre i termini sopra menzionati, fatte salve giuste ragioni di impedimento;

- g) non rispettare l'orario di servizio presentandosi a lavoro con ritardo lieve (entro i 15 minuti) rispetto all'orario previsto dalla programmazione del lavoro giornaliero;
- h) non dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidate;
- i) abbandonare la zona di lavoro di competenza per recarsi, sedersi e intrattenersi all'interno di locali (bar, circoli ricreativi, abitazioni, supermercati, pubblici esercizi, etc.) senza autorizzazione alcuna e non solo per il tempo strettamente necessario;
- j) violazioni colpose e dolose (queste ultime di lieve entità), dei protocolli comportamentali contenuti nel MOGC231, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- k) reiterazione di violazioni già sanzionate con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano nelle mancanze mediamente gravi sanzionabili con la multa fino a quattro (4) ore della retribuzione base parametrata le seguenti infrazioni:

- a) non rispettare l'orario di servizio presentandosi a lavoro con ritardo (oltre i 15 minuti) rispetto all'orario previsto dalla programmazione del lavoro giornaliero;
- b) non dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle attività, senza osservare le disposizioni del C.C.N.L. di categoria nonché le istruzioni impartite dai superiori o fissate dalla società é-comune srl;
- c) non attenersi alle disposizioni impartite dalla società é-comune srl e dai superiori in riferimento all'esecuzione dei servizi ed obiettivi previsti o assegnati;
- d) non dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidate, omettendo di avvisare tempestivamente il responsabile del servizio preposto nei casi di mancato completamento del servizio affidato;
- e) trovarsi fuori della zona di lavoro di competenza, senza autorizzazione;

- f) non dotarsi di necessaria modulistica per le attività alle quali si è stati incaricati (es: modulo per diserbo, modulo non conformità conferimenti, foglio di marcia)
- g) contravvenire o non rispettare qualsiasi Ordine di Servizio, Avviso o Comunicazione pubblicata ed affissa nella bacheca aziendale presso la sala ricreativa, accessibile e visibile a tutti.
- h) non segnalare tempestivamente al diretto responsabile un fatto di particolare rilievo avvenuto durante l'espletamento del servizio.
- i) Non rispondere o rendersi irreperibile, durante l'orario di servizio o fuori dallo stesso per eventuali esigenze logistico-operative riguardanti i turni di servizio;
- j) violazioni colpose e dolose (queste ultime di lieve entità), di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzione precedente, dei protocolli comportamentali contenuti nel MOGC231, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- k) reiterazione di violazioni già sanzionate con la multa fino a due (2) ore della retribuzione base parametrica.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano nelle mancanze gravi sanzionabili con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 (due) giorni le seguenti infrazioni:

- a) omettere di osservare scrupolosamente tutte le norme sulla prevenzione infortuni che la società é-comune srl porta a conoscenza dei lavoratori, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dalla società é-comune srl stessa;
- b) non avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti affidati causandone danneggiamenti, deterioramenti.
- c) arrecare per negligenza, imprudenza o imperizia danni, anche lievi, agli automezzi, alle attrezzature o ai materiali di lavorazione od omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto o preposto di eventuali guasti o dell'evidente irregolarità del funzionamento dei veicoli e dei macchinari; nel caso di danni materiali agli automezzi o a cose di proprietà della società é-comune srl,

accertata la responsabilità del lavoratore, si procederà all'addebito in tutto o in parte delle spese sostenute dalla società é-comune srl stessa.

- d) tenere nell'espletamento delle proprie funzioni comportamenti non improntati a correttezza ed educazione nei confronti degli utenti o nei rapporti con i colleghi, qualunque sia la loro qualifica, non ispirarsi al principio di un'assidua e solerte collaborazione in modo da assicurare il più efficiente rendimento in servizio, compreso il supporto ai colleghi stessi, comunque tali da ledere il buon nome della società é-comune srl;
- e) introdurre o consumare, senza autorizzazione, bevande alcoliche all'interno dei locali della società é-comune srl o durante il servizio;
- f) risultare assente dal servizio senza giustificato motivo, salvo il caso di comprovata forza maggiore;
- g) obliterare e/o manipolare in generale foglio presenza e/o cartellino e/o badge segna-presenze altrui;
- h) non comunicare tempestivamente ai diretti superiori, stante la programmazione mensile dei turni del personale in servizio e/o a riposo nella giornata del sabato e festivi, le proposte sostitutive di cambio turno con i colleghi;
- i) Non rispettare il Codice della strada (ad esempio: mancata osservazione nell'uso dei sistemi di ritenuta, inversioni di marcia lungo strada con linea continua)
- j) Utilizzare gli automezzi in dotazione per ragioni personali o non riguardanti il servizio giornaliero affidato;
- k) violazioni colpose gravi e dolose delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel MOGC231, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;
- l) violazioni colpose gravi di una norma di legge;
- m) violazioni dell'obbligo di riservatezza dei dati identificativi del soggetto autore di una segnalazione di illecito effettuata ai sensi della L. n. 179/2017;
- n) violazioni che abbiano avuto rilevanza negativa, sotto il profilo reputazionale, all'esterno della Società;

- o) commissione di una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza non ancora passata in giudicato o con decreto penale di condanna non ancora divenuto irrevocabile;
- p) reiterazione di violazioni già sanzionate con la multa fino a quattro (4) ore della retribuzione base parametrica.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano nelle mancanze gravi sanzionabili con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 3 (tre) a 10 (dieci) giorni le seguenti infrazioni:

- a) contravvenire al dovere di osservare assoluta segretezza sugli interessi della società é-comune srl, trarre profitto con danno della società é-comune srl stessa di quanto forma oggetto delle sue funzioni, svolgere attività contraria agli interessi della società é-comune S.r.l., anche tramite canali differenti quali social network condividendo contenuti testuali, feedback negativi, immagini, audio e video;
- b) tenere un contegno irrispettoso e non collaborativo verso i superiori anche indiretti, utenti, i colleghi di lavoro;
- c) abbandonare la zona di lavoro di competenza senza autorizzazione alcuna, non completando i servizi affidati;
- d) abbandonare il posto di lavoro senza autorizzazione da parte del proprio superiore o preposto, anche a fine servizio una volta rientrati in cantiere, senza recupero del debito orario;
- e) svolgere durante l'orario di lavoro, attività che possano procurare lucro e che comunque possano sviare l'attività lavorativa, che deve essere interamente acquisita della società é-comune srl;
- f) valersi, anche fuori dall'orario di lavoro, della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro, attività che siano inerenti a quelle aziendali.
- g) violazioni colpose gravi e dolose (di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzioni precedente) delle norme di comportamento e delle procedure contenute



nel MOGC231, dei precetti contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società e dei regolamenti e procedure aziendali;

- h) violazioni colpose gravi (di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzioni precedente) di una norma di legge;
- i) violazioni dell'obbligo di riservatezza dei dati identificativi del soggetto autore di una segnalazione di illecito effettuata ai sensi della L. n. 179/2017 (violazioni di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzioni precedente);
- j) violazioni che abbiano avuto rilevanza negativa, sotto il profilo reputazionale, all'esterno della Società (comportamenti di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzioni precedente);
- k) commissione di una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza non ancora passata in giudicato o con decreto penale di condanna non ancora divenuto irrevocabile (reato di maggiore gravità rispetto alla tipologia di sanzioni precedente);
- l) reiterazione di violazioni già sanzionate con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 (due) giorni.

3.4 Saranno soggetti a provvedimento disciplinare i lavoratori che trasgrediscono in qualunque modo le disposizioni del C.C.N.L. di categoria o del regolamento interno della società é-comune srl o che commettano qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina o che violino i doveri di comportamento, anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato danno alla società é-comune srl, agli utenti o a terzi.

3.5 Saranno soggetti a provvedimenti le violazioni del presente Codice disciplinare che pregiudicano la buona immagine della stessa società e dell'intero ente minando le norme di comportamento che garantiscono un'adeguata correttezza, imparzialità e lealtà nei confronti degli amministratori, colleghi, superiori, collaboratori e, in generale, verso tutti i destinatari dell'azione amministrativa andando a ledere lo spirito di servizio, con correttezza, cortesia e disponibilità nei

confronti del pubblico e, nel rispondere all'utenza, dare risposte in maniera proporzionata, completa, appropriata e accurata.

- 3.6 I provvedimenti disciplinari come descritti nei punti precedenti sono applicati nei casi di prima infrazione, mentre nei casi di reiterazione delle infrazioni commesse la sanzione applicata sarà quella di rango superiore (es. mancato rispetto dell'orario di ingresso in servizio (entro i 15 minuti) 1° infrazione fino a 2 ore di multa, 2° infrazione fino a 4 ore di multa, 3° infrazione 1 giorno di sospensione, 4° infrazione 2 giorni di sospensione ecc.).

#### **ART. 4 – LICENZIAMENTO CON PREAVVISO E T.F.R.**

- 4.1 Il provvedimento disciplinare del licenziamento con preavviso e T.F.R. verrà adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni di maggior rilievo rispetto a quelle punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ma non così gravi da giustificare il provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso e T.F.R.
- 4.2 Il provvedimento disciplinare del licenziamento con preavviso e T.F.R. verrà applicato nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 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 all'inosservanza di cui all'art. 70 del C.C.N.L. di categoria e alle norme del presente Codice disciplinare.

#### **ART. 5– LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E T.F.R.**

- 5.1 Il provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso e T.F.R. verrà adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel C.C.N.L. di categoria, le quali siano di tali entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di

lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita a vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

5.2 Il provvedimento disciplinare del licenziamento con preavviso e senza preavviso non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nei quali sia incorso il lavoratore.

5.3 L'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso è sempre applicata nel caso in cui un dipendente abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 accertata con sentenza passata in giudicato o con decreto penale di condanna divenuto irrevocabile.

## **ART. 6 - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

6.1 Le infrazioni disciplinari commesse dai dipendenti e comportanti provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore con indicazione della sanzione applicabile sulla base del presente Codice disciplinare per la mancanza contestata.

6.2 Nel caso in cui l'entità dell'infrazione non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari consistenti nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni, nel licenziamento con preavviso e con indennità e nel licenziamento senza preavviso e con indennità.

6.3 Il lavoratore potrà entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, - 10 giorni nelle gestioni ove non sia costituita la rappresentanza aziendale dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce oppure nelle gestioni che distino più di 40 chilometri dalla sede più vicina della organizzazione cui il lavoratore aderisce - presentare le proprie giustificazioni per

iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la società é-comune srl, facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la suddetta facoltà a causa di assenza dal lavoro dovuta ad infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui sopra è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

La società é-comune srl completa l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente, salvo casi eccezionali o particolarmente complessi oggettivamente comprovabili dalle parti, motiverà e comunicherà al lavoratore per iscritto la sanzione comminata. Decorso tale termine di 30 giorni, la società é-comune srl non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

6.4 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 successivi, anche attraverso l'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione, di un collegio di conciliazione e di 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. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

6.5 Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli della Direzione Provinciale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

6.6 Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## **ART. 7 – DISPOSIZIONI FINALI**

Al presente Codice disciplinare viene data immediata pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Potranno essere previste, in aggiunta all'affissione, altre forme di pubblicità tali da consentire la effettiva conoscenza delle disposizioni contenute nel presente Codice disciplinare.

**NUORO, LI' 15.03.2020**

**é-comune srl**  
(Responsabile del Personale)  
Ing. Francesco Serra