

CODICE DELLE NORME COMPORTAMENTALI DEI LAVORATORI DIPENDENTI DI A.M.A. S.R.L.

REGOLAMENTO DISCIPLINARE (Rev. 2024)

(approvato con Determinazione dell'A.U. n. 19 del 06/03/2024)

La società A.M.A. S.r.l., con sede in Atella al Corso Papa Giovanni XXIII, n° 7, P.I.: 01935420768, nel rispetto e con le modalità stabilite dal C.C.N.L. di settore adotta il presente regolamento disciplinare. La violazione da parte del personale dipendente delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali contenute nel presente codice disciplinare, costituisce sempre illecito disciplinare e può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL delle imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale.

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. Mantenere un contegno decoroso nei confronti di persone estranee all'Azienda (utente, automobilista o altri);
- b. Rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza, le istruzioni impartite dai superiori e l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
- c. Utilizzare in modo appropriato i DPI nello svolgimento delle proprie mansioni e 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. Astenersi dal sostare presso pubblici esercizi o svolgere altre attività durante l'orario di lavoro;
- e. Registrare correttamente la propria presenza giornaliera in entrata ed in uscita;
- 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. Astenersi dal consumare alcolici o sostanze stupefacenti;
- i. Osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;

- j. Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
- k. Attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, assicurare il buon funzionamento, la pulizia degli automezzi, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza dei veicoli, macchinari e mezzi a lui affidati;
- l. Recarsi per motivi personali presso abitazioni private o presso esercizi commerciali o usare il mezzo aziendale per scopi difformi o effettuare la raccolta in zone non autorizzate;
- m. Preavvertire l'azienda o il responsabile diretto della necessità di assentarsi;
- n. In caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda;
- o. Effettuare gli scarichi dei rifiuti quotidianamente.

Il lavoratore deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro a tutte le norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge e contrattazione collettiva. Tali norme saranno portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

Doveri e responsabilità dei conducenti:

- a) prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
- b) Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada.
- c) Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.
- d) Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del C.d.S. - di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.

- e) Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.
- f) Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
- g) Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, secondo la gravità della contestazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. Ammonizione verbale**
- b. Ammonizione scritta**
- c. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro**
- d. Licenziamento individuale con preavviso**
- e. Licenziamento individuale senza preavviso**

Qualora l'azienda si veda contestare dalle stazioni appaltanti delle sanzioni irrogate a seguito di negligenza nell'effettuazione del servizio, al lavoratore o lavoratori interessati potrà essere contestata la mancanza e, nel caso e solamente dopo aver sentito le eventuali giustificazioni dei lavoratori stessi che dovranno essere presentate entro e non oltre 5 giorni dall'apertura della contestazione, potrà essere attivata l'azione di risarcimento del danno nei limiti consentiti dalla legge e della penale applicata dalla stazione appaltante oltre che l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Analoga procedura potrà essere attivata nel caso in cui il comportamento negligente del dipendente causi danni all'immagine aziendale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 15 (quindici) giorni di calendario da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Nella comunicazione di contestazione degli addebiti dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a 5 (cinque) giorni di calendario. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il 30° giorno di calendario dal ricevimento delle giustificazioni. Se entro tale termine nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta; il provvedimento dovrà contenere le motivazioni.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari adottate, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.123 e s.s. del CCNL.

Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

a. **Ammonizione verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

b. **Ammonizione scritta**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c. **Multa**: vi si incorre per:

- Inosservanza dell'orario di lavoro;
- Assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- Negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- Inosservanza delle disposizioni sulle pause;

- Abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Il datore di lavoro è destinerà l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P.

d. **Sospensione:** vi si incorre per:

- Inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- Assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- Mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- Presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- Consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- Esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- Insubordinazione verso i superiori;
- Irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- Atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- Sosta non autorizzata presso esercizi pubblici;
- Rifiuto di indossare gli abiti da lavoro e i dpi;
- Violazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146 mancato rispetto del preavviso di sciopero, 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 10 giorni

di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Astensioni che violano le disposizioni sui servizi minimi essenziali;

- Assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

e. **Licenziamento con preavviso:** Salvo che ricorrano diversi motivi inerenti l'attività produttiva, si ricorre al licenziamento con preavviso in tutti quei casi, anche non richiamati in contratto, di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Rifiuto di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato grave insubordinazione e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro;

- Assenza ingiustificata ripetuta 3 volte in un anno, anche non consecutive;

- Abbandono del posto di lavoro per n.2 giorni anche non consecutivi senza autorizzazione e/o comunicazione all'Ufficio del Personale;

- Utilizzo di veicoli o attrezzature aziendali per fini personali

- Violazione di leggi, regolamenti o dei doveri che abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi.

f. **Licenziamento senza preavviso:** Il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento senza preavviso in tutti quei casi, in cui la gravità del fatto non consenta la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Assenze ingiustificate oltre 4 giorni consecutivi;

- L'abbandono senza preavviso del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

- Grave insubordinazione verso i superiori gerarchici, grave danneggiamento, volontario o per colpa grave, al materiale aziendale;

- Inosservanza di norme di regolamento aziendale (accesso ad aree vietate, violazione del divieto di fumo, etc.) che comportino rischio di pregiudizio alla incolumità, alla salute e/o rischio per la sicurezza degli impianti;

- Furto di beni aziendali;

- Violazione dell'obbligo di fedeltà che sia riferita a segreti commerciali e industriali dell'azienda o comunque informazioni protette dalle leggi vigenti in materia di diritto d'autore;

- Esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, svolgimento di attività personali durante l'orario di lavoro;
- Effettuati durante l'orario di lavoro;
- Comportamenti rissosi o violenti all'interno dei locali aziendali;
- Gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- Manomissioni di documenti o scritture aziendali, falsa timbratura di schede contabili, alterazione dei sistemi di rilevazione o verifica della presenza;
- Danneggiamento o manomissione volontari di dispositivi antinfortunistici di sistemi di video sorveglianza o altri beni aziendali;
- Concorrenza sleale;
- Furto rifiuti;
- Abbandono del posto di lavoro per n.3 giorni anche non consecutivi;
- Falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale;
- Qualora sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- Assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti sul luogo di lavoro o presenza sul luogo di lavoro in stato di conseguente alterazione Sopravvenuti provvedimenti di condanna per reati contro l'incolumità pubblica o per reati commessi in danno all'azienda e/o gli organi aziendali o comunque connessi all'esercizio delle funzioni.

In caso di particolare gravità delle mancanze contestate, durante lo svolgimento del procedimento disciplinare, prima che sia comminata l'eventuale sanzione applicabile alle circostanze, l'azienda potrà disporre la sospensione del lavoratore in via cautelare con effetto immediato, senza sospendere la corresponsione della retribuzione.

Qualora all'esito del procedimento disciplinare risulterà applicabile il licenziamento senza preavviso, questo avrà effetto dalla data di avvio del procedimento disciplinare.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Procedura di irrogazione delle sanzioni

Ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. All'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una delle sanzioni disciplinari di cui ai punti precedenti. La sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione, sulla base di quanto sopra indicato. In conformità a

quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la società applicherà il provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente previa contestazione dell'addebito e previa audizione del lavoratore a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda verrà effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non saranno adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. La sanzione disciplinare sarà discussa e decisa dall'Amministratore unico.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.



L'AMMINISTRATORE UNICO

Avv. Carmine Ricciardella

[Handwritten Signature]
A.M.A. S.R.L.
Corso Papa Giovanni XXIII, 7
85020 ATELLA (PZ)
P. IVA 01935420768