



CODICE DISCIPLINARE

(rif. art. 7 Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e artt. 66, 67, 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali)

ACSEL SPA

PRESENTATO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN DATA 16/02/2023
APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA ACSEL SPA IN DATA 29/03/2023

CODICE DISCIPLINARE

1. Premessa

La vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dagli artt. 66, 67 e 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore – norme riportate nell'Allegato A al presente Codice Disciplinare ed alle quali quest'ultimo si ispira e fa riferimento – e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

- regolamentazione dei procedimenti disciplinari,
- predeterminazione dei provvedimenti disciplinari (di seguito, anche “sanzioni”),
- proporzionalità tra mancanze comportamentali e sanzioni.

In generale, ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.,
- degli obblighi di sicurezza sanciti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.,
- dei doveri e delle norme comportamentali dettati dal CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore (al quale si rinvia),
- di tutti i Regolamenti, Codici e disposizioni – anche verbali – dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso (ai quali si rinvia).

La violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 68 del vigente CCNL di settore. Il presente Codice Disciplinare indica – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le infrazioni alle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore e risponde alla necessità di modulare – in modo trasparente – l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta e al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'Azienda, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui la violazione è maturata e si è consumata.

2. Norme procedurali

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, 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 ricevimento.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i trenta giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dall'Ispettorato territoriale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Sospensione cautelare non disciplinare

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare previsto dall'art. 68, comma 2, a partire dalla lettera C (sospensione, licenziamento).

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione di licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

3. Sanzioni disciplinari

In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati agli art. 66 e 67 del CCNL in vigore, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;

- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze, l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

4. Norme comportamentali – violazioni e sanzioni

Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del CCNL di settore ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.

I doveri dei lavoratori, come esemplificati non esaustivamente nell'allegato B, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.

In caso di violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalle norme di legge e dal vigente CCNL, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'Azienda e/o in caso di commissione di una delle mancanze previste dal presente codice disciplinare, si darà luogo – secondo la gravità dell'infrazione, valutata anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni allo stesso affidate e delle circostanze in cui si è verificata, e (salvo che per il Richiamo scritto) previo esperimento del procedimento disciplinare descritto al par. 2 - all'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dalla norma e dal presente Codice.

Le sanzioni saranno comminate secondo le previsioni dell'art. 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore. I provvedimenti enumerati a titolo esemplificativo e non esaustivo nell'allegato B hanno una funzione integrativa; per questo, le casistiche già esaustivamente descritte ai commi 2 e 3 del citato articolo non vengono ripetute e si intendono qui integralmente richiamate.

I provvedimenti elencati nell'allegato B sono da intendersi come sanzione massima applicabile al caso esemplificato. Potranno, pertanto, essere adottati provvedimenti di minore entità, in ragione delle circostanze e del contesto in cui è maturata e si è consumata l'infrazione.

Le norme, le violazioni e le sanzioni contenute nell'allegato B si intendono riportate a titolo esemplificativo e non esaustivo. Per quanto non espressamente previsto nel presente Codice Disciplinare, si rimanda al CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore ed alle norme di legge in materia, che si intendono qui integralmente richiamate.

In caso di recidiva delle violazioni riportate nell'allegato B, verranno progressivamente irrogate le sanzioni immediatamente superiori, così come previsto dall'art. 68 del CCNL in vigore.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, i provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Concorso di Infrazioni

Nel caso in cui, con la medesima azione od omissione o con più azioni od omissioni commesse nella medesima circostanza, il lavoratore si sia reso responsabile di più violazioni, verrà applicata la sanzione più grave fra quelle previste dal presente codice disciplinare, eventualmente aumentata fino al doppio, a seconda della gravità del caso.

6. Responsabilità giuridica

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice disciplinare non solleva il lavoratore dall'incorrere nelle eventuali responsabilità – di qualsiasi natura – e sanzioni previste dall'ordinamento giuridico, né pregiudica per l'Azienda l'attivazione delle azioni legali ritenute opportune nelle competenti sedi.

ALLEGATO A

Riferimenti normativi

Codice Civile - Art. 2106.

(Sanzioni disciplinari)

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - Art. 7.

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistono.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Estratto CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali – Accordo di Rinnovo 18/05/22

Articolo 66 - Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.
2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustivamente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.
3. In particolare tutti i lavoratori che operano nel settore devono:
 - rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
 - svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
 - 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;
 - conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
 - astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
 - tenere, nell'espletamento delle 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;
 - mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
 - astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;
 - fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;
 - 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.
4. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.
5. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.
6. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione

grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

7. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da sua colpa.

Articolo 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, 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.

2. 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 e/o da eventuali regolamenti aziendali.

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).

5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - 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 comprovata mente 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.

6. 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 inquadrato in 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.

7. 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 inquadrato in un livello inferiore 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.

8. 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 reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Articolo 68 - Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.

B) Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi, quali:

- a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;
- c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
- e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
- f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite;

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

C) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 2 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- b. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
- c. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;
- d. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;

D) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. C o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;
- b. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;
- c. rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;
- d. volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;
- e. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

E) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
- c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;
- d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
- e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).

3. SANZIONI ESPULSIVE

F) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso in ipotesi quali:

- a. in caso di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. E) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;
- b. alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;
- c. irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- d. assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi
- e. rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;
- f. volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;
- g. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'azienda;
- h. comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale;
- i. ogni altra mancanza di equivalente gravità.

G) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:

- a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati
- b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;
- c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
- d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;
- e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;

- g. trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h. quando 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;
- i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
- k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
- l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;
- m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
- n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
- o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
- p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
- q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi;
- r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziari, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

4. NORME PROCEDURALI

Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Le aziende sono tenute ad adottare il proprio codice disciplinare in conformità a quanto disposto dal presente articolo. I codici disciplinari aziendali già esistenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL saranno oggetto di armonizzazione con la normativa di cui al presente articolo, sub 1-3, entro la vigenza del presente contratto. Sono fatti salvi i codici disciplinari derivanti da accordi aziendali conformi ai principi di progressione e proporzionalità previsti dal presente articolo.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta può presentare e proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, 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 ricevimento.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i trenta giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Sospensione cautelare non disciplinare

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dalla lett. C e seguenti del presente articolo.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione di licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

ALLEGATO B

Elenco esemplificativo delle violazioni e delle relative sanzioni disciplinari

nr	Riferimento CCNL	Dovere previsto dal CCNL	esempio di violazione	sanzione massima, a seconda delle circostanze e della gravità dei fatti	riferimento art. 68, commi 2 e 3
1	art. 66, c. 3 punto 1	rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza	ritardo/uscita anticipata senza preventiva autorizzazione > 2 volte/mese	rimprovero scritto	lett. A)
2			omissione di timbratura senza giustificato motivo > 1 volta/mese	rimprovero scritto	lett. A)
3			mancata/tardiva comunicazione di assenza e/o di prosecuzione di assenza per malattia o infortunio <u>non</u> sul lavoro	multa	lett. B)-c.
4			assenza ingiustificata (oltre alla mancata corresponsione della retribuzione)	licenziamento con preavviso	lett. F)-d.
5			uso fraudolento di badge, ovvero: bollatura per conto di altro dipendente, mancata presa in servizio immediatamente dopo la bollatura ecc...	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c., o.
6	art. 66, c. 3 punto 2	svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda	mancato rispetto dell'ordine di un superiore, ovvero: ove il lavoratore si rifiuti, senza giustificato motivo, di dare esecuzione alla disposizione di un superiore	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-c,
7			insubordinazione, ovvero: ove il mancato rispetto di un proprio superiore o degli ordini dallo stesso impartiti sia accompagnato da minacce e/o insulti, diretti o indiretti	sospensione fino a 10 giorni	lett. D)-c., E)-d.
8			mancata prestazione, ovvero: ove il lavoratore non offra la prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati	sospensione fino a 2 giorni	lett. A), B)-f., C)-b., E)-e.
9			aggravanti del punto precedente: es. trovarsi con altri colleghi o sostare in pubblici esercizi, abbandono del servizio senza preventiva autorizzazione, comportamenti anomali, quali: leggere giornali o riviste, dormire, ecc...	sospensione fino a 10 giorni	lett. A), B)-f., C)-b., E)-e.
10			utilizzo improprio di mezzi e strumenti aziendali, ad esempio: usare un mezzo di trasporto aziendale per scopi difforni dal servizio	sospensione fino a 10 giorni	lett. E) - f.
11			negligente svolgimento della prestazione	sospensione fino a 2 giorni	lett. C)-b.
12	art. 66, c. 3 punto 3	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	omissione di cautele o comportamento pericoloso, ovvero: ove il lavoratore incorra in violazioni di norme ed obblighi di legge e/o del CCNL e/o di disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, di utilizzo dei D.P.I. o di tutela dell'ambiente, non osservi il codice della strada ovvero adotti comportamenti pericolosi dovuti a negligenza/imperizia/imprudenza	sospensione fino a 5 giorni	lett. C)-c., D)-b.
13			aggravante al punto precedente: ove il lavoratore volutamente alteri, danneggi o rimuova (senza specifica autorizzazione del responsabile) ovvero eluda o renda inservibili i D.P.I. ovvero i dispositivi di sicurezza o di protezione presenti sui veicoli, macchinari, attrezzature di lavoro, impianti o strutture aziendali ovvero nel caso di violazione del codice della strada, qualora la stessa sia commessa con l'uso di cellulare o altro dispositivo elettronico durante la guida.	licenziamento con preavviso	lett. D)-b., E)-e., F)-b.
14			Qualora le situazioni sopra descritte fossero causa di infortunio sul lavoro del dipendente stesso o di suoi colleghi ovvero di danni a terzi nonché nel caso in cui la violazione del codice della strada sia consistita nella guida in stato alterato dall'uso di sostanze alcoliche, psicotrope o stupefacenti.	licenziamento senza preavviso	lett. E), F), G)
15			Omissioni di controlli, ovvero: ove un Responsabile/Preposto non effettui la dovuta sorveglianza in merito al rispetto, da parte dei lavoratori, di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente	sospensione fino a 10 giorni	lett. C)-c., D)-b., E)-e.
16			mancata o erronea comunicazione di infortunio o ritardo nell'invio della certificazione, ovvero: ove il lavoratore, senza giustificato motivo, non informi tempestivamente il proprio responsabile o altro preposto aziendale	sospensione fino a 5 giorni	lett. B)-b., C)-c., D)-b.
17			aggravante al punto precedente, ovvero ove il lavoratore inoltri falsa denuncia di infortunio	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.
18	art. 66, c. 3 punto 4	conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda	utilizzo o divulgazione di notizie e/o informazioni e/o documenti – comunque acquisiti – classificati “riservati” dall'Azienda o che, comunque, siano attinenti all'organizzazione del lavoro, ai metodi di produzione, alle politiche commerciali, ai piani di sviluppo, ai brevetti e ai dipendenti dell'Azienda, che possa arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'Azienda (nei casi in cui la condotta non possa arrecare pregiudizio, saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la gravità delle stesse)	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.
19	art. 66, c. 3 punto 5	astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda	svolgimento, in orario di lavoro, di attività, con o senza fini di lucro, differenti da quelle assegnate, fatti salvi i casi di particolare tenuità (nei casi di particolare tenuità saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la rilevanza delle stesse)	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.
20	art. 66, c. 3 punto 6	astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi	svolgimento di attività non autorizzate/improprie presso i locali aziendali	sospensione fino a 10 giorni	lett. E) - f.
21	art. 66, c. 3 punto 7	aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.)	mancata cura dei locali e degli strumenti di lavoro o utilizzo improprio degli stessi, quali, ad esempio: mancata pulizia del mezzo, scorretto utilizzo delle attrezzature informatiche, uso improprio del vestiario aziendale ecc... (salvo ipotesi di danneggiamento volontario per cui si rimanda alle previsioni del CCNL)	sospensione fino a 5 giorni	lett. D) - d.
22			utilizzo di strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali o per scopi non consentiti	sospensione fino a 10 giorni	lett. E) - f.

ALLEGATO B

Elenco esemplificativo delle violazioni e delle relative sanzioni disciplinari

nr	Riferimento CCNL	Dovere previsto dal CCNL	esempio di violazione	sanzione massima, a seconda delle circostanze e della gravità dei fatti	riferimento art. 68, commi 2 e 3
23	art. 66, c. 3 punto 8	tenere, nell'espletamento delle 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;	uso scorretto della divisa aziendale, ovvero: ove il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non indossi, in tutte le sue parti, la divisa aziendale in dotazione in modo corretto e decoroso	sospensione fino a 2 giorni	lett. C) - c.
24			divulgazione di commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.
25	art. 66, c. 3 punto 9	mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti	comportamento scorretto nei confronti di terzi, ovvero: ove il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'azienda (es. utenti, fornitori ecc...)	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-c.
26			qualora il suddetto comportamento scorretto integri violenza o molestie ovvero sia seguito da vie di fatto	licenziamento senza preavviso	lett. G)-f., i.
27			diverbio o comportamento scorretto tra colleghi, senza vie di fatto, avvenuti presso locali aziendali	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-d.
28			comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale	licenziamento con preavviso	lett. F)-h.
29	art. 66, c. 3 punto 10	osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio		L' Azienda, quando rilevi una violazione ai doveri, che non integri una delle specifiche mancanze disciplinari previste da un'altra disposizione del presente codice, irrognerà, secondo la gravità del caso, una delle sanzioni conservative previste dal CCNL	
30				Nei casi più gravi e/o qualora la violazione sia di gravità tale da esporre l'Azienda a sanzioni penali e/o civili e/o amministrative ovvero da essere potenzialmente idonea a mettere in pericolo la salute e la sicurezza - sotto ogni profilo – di altri soggetti (dipendenti e/o terzi), potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.	
31	art. 66, c. 3 punto 11	comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione	mancata comunicazione tempestiva della variazione di domicilio	richiamo scritto	lett. A)
32	art. 66, c. 3 punto 12	astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa	svolgimento di attività contrarie agli interessi dell'Azienda	licenziamento con preavviso	lett. F)-g.
33	art. 66, c. 3 punto 13	fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità	mancata risposta alle richieste degli utenti (nei limiti del ruolo e delle responsabilità assegnate)	multa	lett. B)-f.
34	art. 66, c. 3 punto 14	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	mancata, incompleta o tardiva comunicazione di incidenti o anomalie nell'esecuzione del servizio	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.
35	art. 66, c. 6	Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.	rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge	licenziamento con preavviso	lett. F)-e.
36	art. 67, c. 1 e 2	il conducente, 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. Il conducente deve assicurare, attraverso i	mancata segnalazione di anomalie ai veicoli e/o ad attrezzature e/o ai percorsi assegnati	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.

ALLEGATO B

Elenco esemplificativo delle violazioni e delle relative sanzioni disciplinari

nr	Riferimento CCNL	Dovere previsto dal CCNL	esempio di violazione	sanzione massima, a seconda delle circostanze e della gravità dei fatti	riferimento art. 68, commi 2 e 3
37	art. 67, c. 1 CCNL	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 e/o da eventuali regolamenti aziendali.	mancata cura del mezzo (pulizia, funzionamento, carburante, standard di sicurezza ecc...)	sospensione fino a 5 giorni	lett. D) - d.
38	art. 67, c. 3	Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria	infrazioni del codice della strada (oltre all'addebito della sanzione amministrativa)	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-b.
39	art. 67, c.4	Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).	mancata comunicazione di variazioni in materia di possesso e/o validità della patente di guida	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-b.
40	art. 67 c. 9	Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente	mancata o tardiva comunicazione di ritiro della patente	licenziamento con preavviso	lett. F)-c.