

## CODICE DISCIPLINARE

*Approvato giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 Dicembre 2018*

## **Art.1 OGGETTO**

Il presente Codice Disciplinare si applica a tutti i lavoratori della Società ECO.LAN S.p.A.

## **Art. 2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice.

### **2.1 LO STATUTO DEI LAVORATORI**

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art.7 della legge 20 maggio 1970 n.300 "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili. In particolare si richiama il seguente:

#### **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 esistano.*

*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 rivoltogli 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”.*

## **2.2 IL CODICE CIVILE**

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

### **Art.2104 Diligenza del prestatore di lavoro**

*“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.*

*Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.*

### **Art.2105 Obblighi di fedeltà**

*“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne' divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.*

### **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”.*

## **2.3 IL D.Lgs. 81/2008**

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dagli articoli 18: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, art.19: Obblighi del preposto, art.20: Obblighi dei lavoratori.

### **Art.20 Obblighi dei lavoratori**

*“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

*2. I lavoratori devono in particolare:*

*a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente”.

## 2.4 I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti ai servizi ambientali.

### ART.3 DOVERI E DIVIETI

Art.66 CCNL:

“1. 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) rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
- b) 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;
- c) 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) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda;
- ebis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
- 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) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
- i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo o regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
- l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.

2. 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.

Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

3. 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.

4. Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.

5. 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 colpa grave o dolo”.

## **ART. 4 DOVERI E RESPONSABILITÀ DEI CONDUCENTI**

Art. 67 CCNL :

“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. 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 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

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

## ART.5 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art.68 CCNL:

“1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare

riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in 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 ad inosservanza dei doveri di cui all'art.66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa possibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

8. 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. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a malattia 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.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni.

Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. 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 lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, 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 Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

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

14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

15. Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.

16. Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti”.



**ART.6 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera a) dell'art 66 del CCNL:**

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

**a) ASSENZE INGIUSTIFICATE**

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza non giustificata, verrà irrogata la sanzione di:

- 4 (quattro) ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni di sospensione per assenza non giustificata di durata di due o più giorni anche non consecutivi contestate nel medesimo rapporto.

Nel caso di recidiva verrà irrogata per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 ore di multa;

2 (due) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione;

successivamente:

3 (tre) giorni di sospensione

4 (quattro) giorni di sospensione

6 (sei) giorni di sospensione

10 (dieci) giorni di sospensione

**b) RITARDI ED OMISSIONI DI TIMBRATURA**

Ritardi: Nel caso di ritardo nell’entrata di servizio, superiore alla flessibilità consentita, senza giustificazione e senza che da questo derivi pregiudizio agli impianti o ai beni Aziendali, o la servizio o ai rapporti con gli utenti verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto con relativa imputazione di orario a debito.

Omesse timbrature: Potrà essere disciplinarmente giustificata una sola omessa timbratura/mese;

- due omesse timbrature al mese daranno luogo alla sanzione del rimprovero scritto;

- almeno tre omesse timbrature/mese saranno considerate come reiterato mancato rispetto dell’orario di lavoro e daranno luogo alla sanzione di 4 (quattro) ore di multa fino a 2 (due) giorni di sospensione a seconda dell’effettivo numero di omesse timbrature/mese.

c) **ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO**

Nel caso in cui un lavoratore ingiustificatamente risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro ovvero lo sospenda o ne anticipi la cessazione, senza provocare pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al servizio o al rapporto con gli utenti, verrà irrogata la sanzione dal rimprovero scritto a 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio.

d) **MANCATO RISPETTO NORME DI TIMBRATURA PRESENZA**

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dalla Direzione per la timbratura dell'orario di lavoro, o il mancato rispetto di eventuali orari personalizzati concessi, verranno irrogate, a seconda della gravità, le sanzioni del rimprovero verbale a 10 (dieci) giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

e) **MANOMISSIONI ED USO FRAUDOLENTO BADGE**

Nel caso di manomissioni o alterazioni del badge magnetico, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dal titolare, verrà inflitta la sanzione a partire da 5 (cinque) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, le sanzioni di 10 giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 giorni di sospensione.

Nel caso di ulteriore recidiva verrà irrogata la sanzione del "licenziamento in tronco senza preavviso".

Analoghe sanzioni verranno applicate in caso di alterazione di fogli di presenza giornaliera.

**ART.7 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera b) dell'art.66 del CCNL:**

**"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".**

a) **MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE**

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamente del servizio affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) MANCATA PRESTAZIONE

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali:

soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, in aggiunta alla corrispondente trattenuta per la mancata prestazione lavorativa, verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 2 (due) giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti:

- il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 (tre) giorni di sospensione;
- il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 (quattro) giorni di sospensione.

c) INSUBORDINAZIONE

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata, fin dal primo episodio, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, il licenziamento senza preavviso.

**ART.8 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera c) dell'art. 66 del CCNL:**

**“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”.**

a) OMISSIONE COMUNICAZIONE

Nel caso in cui il lavoratore, colpito da infortunio, anche di lieve entità, non avverta immediatamente l'Azienda, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore.

b) OMISSIONE CAUTELE

Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o, comunque, sia rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia o mancato rispetto delle regole e norme sulla prevenzione infortuni, o non ottemperi alle disposizioni di legge e/o aziendali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza, ovvero non le faccia osservare al personale da lui coordinato, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, fino a 10 giorni di sospensione.

c) **RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA**

Nel caso in cui un lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, dal rimprovero scritto alle 4 (quattro) ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai componenti Enti ed Autorità abbia determinato il pagamento della sanzione e/o dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo, a meno che non risulti che il lavoratore era impossibilitato dall'effettuare la comunicazione.

d) **ASSENZA O RIFIUTO VISITA MEDICA**

Ove il lavoratore, senza giustificato motivo, non si sottoponga alle visite mediche di cui al programma di sorveglianza sanitaria ex art. 41 D.Lgs. 81/2008, ivi compresi gli accertamenti tossicologici ed alcolimetrici se previsti, o non completi i relativi, anche se successivi, accertamenti sanitari, verrà applicata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione per la prima assenza o rifiuto.

Le medesime sanzioni verranno applicate anche in caso di assenza alle convocazione a visita medica straordinaria ex art. 5 L. 300/70 presso gli enti competenti.

Ove il lavoratore non si sottoponga senza giustificato motivo a visita medica di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie (INAIL, etc.), verrà applicata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.

Nel caso in cui il dipendente, convocato a visita medica, si rifiuti e/o non consenta di completare gli accertamenti sanitari previsti perché gli stessi, ad esempio, si protraggono oltre la fine del turno di lavoro, verrà comminata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.

**ART.9 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera d) dell'art.66 del CCNL:**

**“conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda”.**

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni del rimprovero scritto, della

multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore o la sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso.

**ART.10 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera e) dell'art.66 del CCNL**

**“astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda”.**

Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera ebis) dell'art. 66 del CCNL:

“astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi”.

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso.

**ART.11 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera f) dell'art.66 del CCNL**

**“aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera).**

- a) INCURIA O DANNEGGIAMENTO MEZZI O ATTREZZATURE E STRUMENTI E MATERIALI AZIENDALI

Danni ai mezzi aziendali o provocati a terzi (cose o persone) da mezzi aziendali

L'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni dal rimprovero scritto fino a 10 (dieci)giorni di sospensione.

Nel caso il danno prodotto da personale adibito alla conduzione di mezzi inferiori ai 35 q. (patente B) risulti essere complessivamente superiore a € 2.000,00 imponibili o abbia comportato un intervento manutentivo di almeno 25 ore/lavoro, verrà irrogata la sanzione di 5 (cinque) giorni di sospensione fin dal primo episodio.

Nel caso il danno prodotto da personale adibito alla conduzione di mezzi superiori ai 35 q. (patente C) risulti essere complessivamente superiore a €4.000,00 imponibili o abbia comportato un intervento manutentivo di almeno 40 ore/lavoro, verrà irrogata la sanzione di 5 (cinque) giorni di sospensione fin dal primo episodio.

Nel caso di colpa grave con danni rilevanti ai mezzi aziendali o a terzi (cose e/o persone), verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso. La medesima sanzione verrà irrogata nel caso il lavoratore compia atti di danneggiamento volontario dei mezzi aziendali o sabotaggio.

Danni a attrezzature/strumenti e materiali aziendali

Ove dalla negligenza derivino guasti/danni non gravi o solo sperpero non rilevante di materiale aziendale, verrà irrogata la sanzione della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore.

Nel caso di colpa grave con danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda, verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso. La medesima sanzione verrà irrogata nel caso il lavoratore compia atti di danneggiamento volontario dei mezzi aziendali o sabotaggio.

**b) INCURIA O DANNEGGIAMENTO VESTIARIO AZIENDALE.**

Al lavoratore che volontariamente danneggia il vestiario ricevuto in dotazione l'Azienda irrogherà, a seconda dell'entità del danno, la sanzione dal rimprovero scritto ad 1 (uno) giorno di sospensione.

**ART.12 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera g) dell'art.66 del CCNL:**

**“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”.**

**Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera h) dell'art.66 del CCNL:**

**“mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti”.**

**a) CONTEGNO SCORRETTO O ALTRO COMPORTAMENTO CHE DANNEGGI L'IMMAGINE ED IL BUON NOME DELL'AZIENDA”.**

Al dipendente che abbia un comportamento non consono e non rispettoso dei doveri derivatigli dalla sua appartenenza all'Azienda, tenga un contegno che nuoccia o che arrechi nocumento al buon nome dell'Azienda, o non sia conforme ai criteri di condotta enunciati nel “Codice Etico” aziendale, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni dal rimprovero fino al licenziamento senza preavviso. Costituisce specifica circostanza aggravante che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, insulti o minacce nei confronti di altra persona o da comportamenti violenti o passaggio alle vie di fatto.

**b) CONTEGNO SCORRETTO MEDIANTE UTILIZZO DEL WEB E/O DEI SOCIAL NETWORK**

Al dipendente che abbia denigrato (anche indirettamente) l'Azienda e/o i dipendenti o che abbia in qualunque modo procurato nocumento all'immagine aziendale attraverso la pubblicazione di foto e/o commenti sui maggiori social network, sarà irrogata la sanzione, a seconda della rilevanza e gravità, da 4 (quattro) ore di multa fino al licenziamento senza preavviso.

**c) DIVERBIO LITIGIOSO O OLTRAGGIOSO TRA COLLEGHI DI LAVORO**

Il dipendente che provoca e/o partecipa ad un diverbio litigioso o oltraggioso, sia lo stesso diverbio accompagnato o meno da offese e minacce, non seguito da vie di fatto, con i colleghi di lavoro sul luogo di lavoro o in luoghi di pertinenza aziendale, verrà irrogata la sanzione, a seconda della rilevanza e gravità della sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni.

Sarà considerato aggravante, ai fini della determinazione del provvedimento disciplinare da comminare, il fatto che detti comportamenti integrino atti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, razziale, psico-fisica o ideologica ovvero che dal diverbio vi sia il passaggio alle vie di fatto. In questo caso verrà comminata la sanzione, fin dal primo evento, del licenziamento senza preavviso.

**ART.13 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera i) dell'art. 66 del CCNL:**

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

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, irrogherà secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (uno) a 4 (quattro) ore o della sospensione fino a 10 (dieci) giorni.

**ART.14 Mancato rispetto dei doveri previsti dal punto 1 lettera l) dell'art. 66 del CCNL:**

**“comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione”.**

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 4 (quattro) ore fino a 1 (uno) giorno di sospensione.

**ART.15 ASTENERSI DALL'UTILIZZARE LE DOTAZIONI TELEFONICHE ASSEGNATE A FINI PRIVATI O COMUNQUE DIVERSI DALL'ESPLETAMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI.**

In caso le dotazioni telefoniche assegnate al lavoratore vengano dallo stesso utilizzate in violazione delle regole aziendali, senza che da ciò derivino danni all'Azienda, verrà irrogata, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, la sanzione dal rimprovero scritto fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

In caso dal comportamento difforme derivino danni all'azienda di natura economica o di immagine, verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso.

Le medesime sanzioni saranno applicate nel caso il dipendente si rifiuti di utilizzare la dotazione telefonica assegnata e considerata indispensabile all'espletamento del servizio o ne renda impossibile l'utilizzo in orario di lavoro (es. telefono scarico, etc.)

---

**ART.16 ASTENERSI DALL'UTILIZZARE LE DOTAZIONI INFORMATICHE ASSEGNATE PER FINI PRIVATI O COMUNQUE DIVERSI DALL'ESPLETAMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI.**

In caso le dotazioni informatiche (hardware e software) assegnate al lavoratore vengano dallo stesso utilizzate in violazione delle disposizioni contenute nel "Regolamento aziendale per l'utilizzo del sistema informatico" e nel "Codice Etico" aziendale verrà irrogata, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, la sanzione dal rimprovero scritto fino a 10 (dieci) giorni di sospensione laddove dal comportamento non derivi un danno all'Azienda e la sanzione del licenziamento con preavviso in caso di danni all'Azienda di natura economica o di immagine.

A titolo meramente esemplificativo costituiscono comportamenti sanzionabili:

- l'installazione di programmi provenienti dall'esterno e/o non distribuiti ufficialmente dal Servizio Sistemi Informativi aziendali;
- l'utilizzo di strumenti hardware e software atti ad intercettare, falsificare ed alterare il contenuto di documenti informatici;
- la riproduzione, il download e l'installazione di software non espressamente autorizzati;
- l'utilizzo della casella di posta elettronica per motivi non attinenti le mansioni affidate e/o per la partecipazione a forum, mail-list e chat, salvo espressa e specifica autorizzazione;
- la connessione ad internet per compiere operazioni di transazione finanziaria, remote-banking ed acquisti on-line, salvo i casi direttamente autorizzati dalla Direzione e con il rispetto delle procedure di acquisti vigenti in Azienda.

**ART.17 MANCANZE PLURIME**

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

**ART.18 RIFIUTO DI RICEVERE LE COMUNICAZIONI AZIENDALI**

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

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.



**ART.19 INOSSERVANZA DEL DIVIETO DI “FARE USO DI BEVANDE ALCOLICHE O DI SOSTANZE STUPEFACENTI O PSICOTROPE DURANTE L’ORARIO DI LAVORO”.**

Ove il lavoratore faccia uso di bevande alcoliche o sostanze stupefacenti o psicotrope durante l’orario di lavoro, pregiudicando l’attività lavorativa, o sia riconosciuto in stato di manifesta ubriachezza o sotto l’effetto di sostanze stupefacenti, l’Azienda comminerà, a seconda della gravità dell’infrazione, la sanzione della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni o del licenziamento con preavviso.

Ove il lavoratore ponga in essere comportamenti che denotino una manifesta alterazione psico fisica derivante da ubriachezza o da effetti di sostanze stupefacenti che determinino un rilevante pregiudizio alle persone, ai beni aziendali, agli impianti verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

**- FUMARE OVE CIÒ SIA VIETATO**

Laddove il lavoratore non osservi il divieto di ove il divieto non comporta esposizione a rischio specifico (pericolo di incendio, esposizione a cancerogeni, amianto, agenti biologici, etc.) l’Azienda comminerà, a seconda della gravità dell’infrazione, la sanzione dal rimprovero scritto alla sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni, ferma restando, ove previsto, la segnalazione alle autorità competenti per l’irrogazione della sanzione amministrativa prevista dalla normativa vigente in materia.

Nel caso in cui il fumare ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, arrechi pregiudizio a persone o a beni aziendali, l’Azienda irrognerà la sanzione del licenziamento con preavviso.

**ART.20 MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI PER I LAVORATORI ASSENTI PER MALATTIA.**

**a) MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA**

Salvo il caso di comprovato impedimento, ove il lavoratore non avverta i suoi diretti responsabili di trovarsi in stato morboso il giorno stesso dell’inizio della malattia, prima dell’inizio del normale orario di lavoro, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

**b) ASSENZA VISITA FISCALE**

Ove da referto medico-fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l’Azienda, effettui gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrognerà la sanzione di:

- da 1 (una) a 4 (quattro) ore di multa la prima volta;
- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa.

**c) ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto "assenza visita fiscale".

d) **ASSENZA VISITA IDONEITÀ ALLA MANSIONE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi, anche se successivi, accertamenti sanitari, verranno applicate le sanzioni di cui al precedente punto "assenza visita fiscale".

**ART. 21 UTILIZZO TELEFONO CELLULARE DURANTE LA GUIDA DEL MEZZO AZIENDALE**

Il lavoratore può utilizzare il telefono cellulare mentre è alla guida del mezzo aziendale soltanto per rispondere a chiamate di lavoro e comunque nel rispetto del codice della strada, in caso contrario verrà irrogata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa fino a 2 (due) giorni di sospensione.

**ART.22 INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

In caso di infrazioni al codice della strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato.

Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previste dal presente codice.

Il rispetto del codice della strada dovrà avvenire anche all'interno delle aree, dei cantieri e/o degli spazi aziendali. In caso di infrazione l'Azienda comminerà la sanzione del rimprovero verbale fino a 5 (cinque) giorni di sospensione. In caso di danni a cose e/o persone l'Azienda irrognerà la sanzione da 5 (cinque) fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

**ART.23 RENDICONTAZIONE RIFORNIMENTI CARBURANTE**

Qualora venga data in dotazione una scheda carburante al dipendente (tramite apposita modulistica), quest'ultimo dovrà rendicontare, presso l'ufficio di competenza, la documentazione a riprova della spesa sostenuta entro e non oltre tre giorni dall'avvenuto pagamento.

In caso di violazione verrà irrogata la sanzione della multa pari fino a 4 (quattro) ore della retribuzione base per ogni omessa lettura.

**ART.24 OBBLIGO OVE PREVISTO LETTURA ELETTRONICA PRESA MASTELLI**

L'operatore al quale è stato consegnato dall'Azienda il device ha l'obbligo ove previsto di fare la lettura

elettronica della presa dei mastelli, in caso di violazione verrà irrogata la sanzione della multa pari fino a 4 (quattro) ore della retribuzione base per ogni omessa lettura.

#### **ART.25 VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990 N.146**

In applicazione dell'art.4 della legge 12 giugno 1990, n.146, i lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione della multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge 146/90 o dai codici vigenti.

Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata una sanzione di 2 (due) ore per la prima volta, 4 (quattro) ore per la seconda volta; per ogni evento successivo verrà comminato 1 (uno) giorno di sospensione.

b) non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio.

Al lavoratore verrà comminata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa per la prima volta; 1 (uno) giorno di sospensione per la seconda volta; 2 (due) giorni di sospensione per ogni volta successiva.

Resta confermato e fatto salvo quanto disposto dalla legge n.146/90.

#### **ART.26 SCARSO RENDIMENTO**

Nel caso in cui il lavoratore presti la sua attività in maniera negligente o comunque inadeguata se rapportata con il rendimento medio dei colleghi comandati alla medesima attività, verrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorni di sospensione. Lo scarso rendimento può essere provato indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione e/o di prestazione di servizi.

#### **ART.27 RECIDIVA**

Per recidiva si intende la reiterazione da parte di un lavoratore di una o più violazioni disciplinari dello stesso tipo o di altra infrazione per la quale era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti la commissione della nuova violazione. Essa rileva unicamente al fine della quantificazione della sanzione. Pertanto, in caso di recidiva e/o di recidiva reiterata verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata e precisamente:

- la multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il rimprovero scritto;
- la sospensione da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni se era stata irrogata la sanzione della multa;
- la sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni se era stata irrogata la sanzione della multa da 1 (uno) a 5 (cinque) giorni;
- il licenziamento con preavviso nei casi in cui era irrogata la sanzione della sospensione da 6 (sei) a 10 (dieci) giorni.

## **ART.28 LICENZIAMENTO**

### **- LICENZIAMENTO CON PREAVVISO:**

Sarà applicato nei confronti di quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, quali quelle specificate nel presente Codice Disciplinare a titolo di mero riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto 1, lettera f).

### **- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente Codice Disciplinare, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

La sanzione prevista dal presente paragrafo si applica ad esempio al dipendente che commetta:

- insubordinazione seguita da vie di fatto;
- furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- subisce condanna per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista, con sentenza passata in giudicato, la pena della reclusione non inferiore ai 5 anni;
- danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi;
- uso distorto dei permessi della Legge 104/92

Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nei quali sia incorso il lavoratore.

## **ART.29 VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO, DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01 E RELATIVI ALLEGATI E DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

1) Tutti i dipendenti (sia a tempo determinato che indeterminato, compresi i Dirigenti) di ECO.LAN. S.p.A. hanno l'obbligo di rispettare le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottati da ECO.LAN. S.p.A.

In caso di violazioni e/o omissioni riscontrate rispetto alle prescrizioni sopra indicate, verranno irrogate, secondo gravità, le seguenti sanzioni:

a) rimprovero scritto: comportamenti che determinino violazione/omissione singola o in forma lieve/marginale delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione nonché al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

b) multa fino a 4 ore della retribuzione base: comportamenti che determinano violazioni/omissioni plurime comunque in forma lieve/marginale delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione nonché al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

c) da 1 a 5 giorni di sospensione: comportamenti che determinino anche una singola violazione/omissione grave delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione (es. non completezza controlli prescritti, mancato esercizio funzione di direzione e vigilanza, etc.) nonché al Piano di Prevenzione della Corruzione;

d) da 1 a 10 giorni di sospensione: comportamenti che determinino violazioni/omissioni gravi plurime delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione (es. non completezza controlli prescritti, mancato esercizio funzione di direzione e vigilanza, etc.) e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

e) licenziamento con o senza preavviso: reiterazione di violazioni/omissioni che hanno già determinato l'adozione del provvedimento della sospensione, comportamenti in grado di creare condizioni per il tentativo e/o il compimento di uno dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01, infrazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, danno patrimoniale e non (compreso il danno all'immagine) all'Azienda o altre gravi violazioni/comportamenti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c.

2) Nel caso le violazioni e/o i comportamenti sopra indicati siano posti in essere dal personale Dirigente il potere disciplinare verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione.

3) Tutti i dipendenti di ogni ordine e grado sono inoltre tenuti al rispetto dell'art.20 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, obblighi direttamente connessi ai reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590, 3°co. codice penale e specificatamente previsti dal D.Lgs. 231/2001. In caso di violazioni e/o omissioni riscontrate circa le prescrizioni di cui all'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto al licenziamento senza preavviso. Ogni quattro mesi, in occasione

delle verifiche previste dal Modello Organizzativo, verrà data informazione all'Organismo di Vigilanza circa i procedimenti disciplinari aperti e le sanzioni irrogate per violazioni e/o omissioni di cautele antinfortunistiche e di mancato rispetto degli obblighi di cui all'art.20 del D.Lgs. 81/2008.

4) Eventuali segnalazioni di fatti e comportamenti che integrino violazioni delle norme di cui al Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione ed al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono effettuate secondo quanto previsto dal Piano stesso e con le tutele ivi stabilite. Nei confronti di colui il quale violi le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower) ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevino infondate verrà applicata la sanzione, a seconda della gravità della condotta, a partire da 1 a 10 giorni di sospensione.

5) In caso di procedimenti penali a carico dei dipendenti per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 o di cui alla L. 190/2012, il potere disciplinare dell'azienda è indipendente ed autonomo rispetto all'eventuale procedura giudiziaria sia penale sia amministrativa e dai suoi risultati.

### **ART.30 RESPONSABILITÀ GIURIDICA**

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

Le presenti disposizioni unitamente agli articoli dei CCNL applicati in azienda concernenti i doveri ed i divieti ed i provvedimenti disciplinari costituiscono, ad ogni effetto, il Codice Disciplinare che resterà affisso permanentemente all'albo aziendale e sarà pubblicato sul sito internet della Società ECO.LAN S.p.A.