

ASIS SALERNITANA RETI ED IMPIANTI SPA
VIA Wenner 61 – 84100 SALERNO

=====

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

ART. 1 - NORME GENERALI

Il presente regolamento è armonizzato con le norme previste, in materia di disciplina, dal CCNL SETTORE GAS – ACQUA 1 MARZO 2002, dal disposto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalle altre normative connesse.

ART. 2 – INFRAZIONI E SANZIONI

Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità, possono dare luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

1) RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la

cessazione;

- non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda;
- usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave;
- non osserva il divieto di fumare;
- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali.

2) MULTA FINO A 4 ORE

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause ;
- esegue negligenemente il lavoro;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- usa impropriamente strumenti d'Azienda;
- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

3) SOSPENSIONE DA 1 A 5 GIORNI

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;
- deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui e' preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

4) SOSPENSIONE DA 6 FINO A 10 GIORNI

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 fino a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

5) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di

seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere

applicabile la sanzione di cui al successivo punto 6);

- effettua con intenti fraudolenti per se' o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;

- é in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

6) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto come ad esempio:

- grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione

commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;

- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

ART. 3 - NORME PROCEDURALI

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi direttamente da parte del dirigente alla cui struttura lo stesso dipendente è assegnato, tempestivamente e comunque non oltre venti giorni da quando detto dirigente è venuto a conoscenza del fatto.

In detto atto si dovrà precisare che il dipendente, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento della contestazione, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di

discutere la contestazione stessa facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato. Sulla minuta di detta contestazione verrà apposta, per ricevuta, la firma del dipendente.

C'è da precisare preliminarmente che, fatta salva l'adozione di provvedimenti di sospensione o licenziamento, se il provvedimento non verrà emanato entro i 5 giorni lavorativi successivi al ricevimento delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Il dirigente, una volta ricevute le giustificazioni scritte ovvero discusso il caso con il dipendente, assistito come sopra, valuterà se le discolpe prodotte risultano fondate o meno.

Nel primo caso, il procedimento non avrà alcun seguito.

Nel secondo caso, invece, il dirigente, se valuterà che la sanzione da infliggere non va oltre il semplice rimprovero verbale, al quale provvederà personalmente, trasmetterà al Dirigente del Settore Personale, e per conoscenza al Presidente della Società, l'incartamento costituito dalla contestazione da egli mossa al dipendente e dalle giustificazioni rese da quest'ultimo, di persona o rilevantesi dal verbale di discussione con la RSU o le OO.SS.-

Con la nota di trasmissione degli atti, il Dirigente preciserà, pertanto, che l'infrazione commessa non può essere punita, a suo giudizio, con il semplice rimprovero verbale di propria competenza.

Il Dirigente del Settore Personale, acquisiti gli atti, valuterà se la sanzione da infliggere è quella del rimprovero scritto o della multa, in ordine alle quali provvederà con proprio atto da comunicare al dipendente, e per conoscenza al Presidente della Società, entro i 5 giorni prima richiamati.

Nel caso, invece, a suo giudizio, la mancanza sia passibile di sospensione o licenziamento, trasmetterà al Consiglio di Amministrazione l'intero incartamento, unitamente ad una sua relazione nella quale viene espressa una proposta di provvedimento.

Della sottoposizione al Consiglio di Amministrazione dell'esame del procedimento disciplinare, il Dirigente del Settore Personale ne darà comunicazione al dipendente.

Detta comunicazione comporterà la sospensione dei termini (giorni 5) entro i quali la Società potrà emanare il provvedimento disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione delibererà l'adozione del provvedimento disciplinare entro trenta giorni di calendario dal ricevimento della proposta.

Il Consiglio di Amministrazione, ove ritenga non doversi dare luogo all'applicazione del provvedimento di propria competenza, e, quindi, alla sospensione o al licenziamento, farà di nuovo rinvio degli atti al Dirigente del Settore Personale, che applicherà e comunicherà la sanzione di propria competenza.

Al dipendente, o su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a proprio carico.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore in Società, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a trenta giorni.

Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti all'art.2 -comma 5- del precedente articolo.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7- commi 6 e 7- della legge n. 300/1970.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della legge n. 108 del 1990.