

CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi del 1° comma dell'art. 7 L. 300/70 si portano a conoscenza dei dipendenti della Multiservizi Porto Torres S.r.l. le principali norme di comportamento che dovranno essere seguite nello svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 1

Il lavoratore deve adempiere la prestazione dovuta in ragione del proprio inquadramento contrattuale e delle mansioni affidategli con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa, al fine di tutelare in ogni ambito l'interesse dell'impresa, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti ove predeterminati.

Art. 2

La violazione dell'obbligo di diligenza può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa od espulsiva secondo la disciplina imposta dalla normativa vigente, dal ccnl in vigore e dal presente codice disciplinare, fatto salvo, in ogni caso, l'obbligo del lavoratore di risarcire la Società a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla sua condotta negligente o imprudente.

Art. 3

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare ai civici doveri la propria condotta con i colleghi, con i committenti e con l'utenza e di rispettare il decoro nell'abbigliamento e nell'igiene sui luoghi di lavoro.

Art. 4

L'utilizzo dei beni aziendali deve avvenire esclusivamente per l'assolvimento delle mansioni lavorative: non sono ammessi l'appropriazione e l'uso per scopi personali. Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, effettuarne l'idonea manutenzione, conservarlo ed utilizzarlo con normale cura e diligenza.

In caso di furto, come anche nel caso di constatato danneggiamento, ad opera di terzi, il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società,

dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia, ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

In caso di rottura, di danneggiamento e di smarrimento del materiale di cui sopra dovuto a negligenza o colpa del lavoratore, è dovuto da parte di quest'ultimo il relativo risarcimento equivalente al costo della riparazione e/o sostituzione, fatta salva la facoltà in capo all'azienda di adottare sanzioni disciplinari.

Quanto sopra evidenziato comprende anche gli automezzi aziendali (autovetture, furgoni, ecc.), il cui utilizzo è peraltro disciplinato da specifico regolamento aziendale.

Art. 5

E' vietato al personale accedere ai locali dell'azienda e/o del committente o trattenersi oltre l'orario prescritto (salvo il caso di prestazione di lavoro straordinario), se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della Società.

Art. 6

E' fatto divieto dell'utilizzo del telefono cellulare per scopi personali nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo particolari ed urgenti necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione. E' fatto altresì divieto dell'utilizzo di qualsiasi altro congegno elettronico per scopi personali durante l'attività lavorativa.

Art. 7

Il divieto di assumere bevande alcoliche è assoluto in qualsiasi locale aziendale e sui cantieri. Il divieto di fumo è assoluto in qualsiasi locale aziendale e sui cantieri, come previsto dalla legge.

Art. 8

In rapporto alla gravità dell'infrazione commessa dal lavoratore, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo non superiore a tre ore della normale retribuzione giornaliera;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con preavviso ex art. 3 L. 604/66;

f) licenziamento senza preavviso ex artt. 2119 Cod. Civ. e legge n. 604/66.

Art. 9

La Direzione non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito, salvo che l'addebito comporti il semplice richiamo verbale.

La Direzione non potrà altresì adottare alcun provvedimento disciplinare prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione e prima di aver sentito il dipendente a sua difesa, sempre che questi ne faccia espressa e tempestiva richiesta.

Il dipendente che presenti le proprie giustificazioni verbalmente, potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Se il provvedimento non verrà comminato entro quindici giorni successivi al ricevimento delle giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il predetto termine, potrà essere prorogato, previa comunicazione scritta al lavoratore, di trenta giorni.

Il provvedimento dovrà essere motivato e comunicato per iscritto a mezzo di raccomandata e verrà posto in essere dalla Direzione anche nel caso in cui il lavoratore non ritiri o rifiuti di ritirare la raccomandata.

Art. 10

I provvedimenti disciplinari di cui all'Art.8, lettere b), c), d) e) e f), ferma la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, potranno essere impugnati dal dipendente secondo la procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 7, sesto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, con la precisazione che, in caso di licenziamento per mancanze, la mancata adesione datoriale alla procedura arbitrale non comporterà in alcun modo la cessazione dell'efficacia del provvedimento espulsivo.

Art. 11

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 8, lettere b), c) e d) decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 12

Rimprovero verbale o scritto

A titolo indicativo, incorre nel rimprovero verbale o scritto, a seconda della maggiore o minore gravità dell'infrazione commessa, il dipendente che trasgredisca, in misura lieve, alla disciplina ed alla diligenza richieste dal lavoro.

Art. 13

Multa

A titolo indicativo, incorre nella multa, sino ad un importo corrispondente a massimo tre ore della normale retribuzione giornaliera e sempre che il fatto non costituisca un'infrazione più grave, il dipendente che:

- a) sia recidivo in una delle mancanze che comportino il rimprovero verbale o scritto;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio effettivo del lavoro o ne anticipi la cessazione;
- c) si assenti dal servizio, fino a tre giorni nell'anno solare, segnalando la propria assenza ma senza giustificato motivo;
- d) non osservi prontamente e con collaborazione le disposizioni impartitegli dai superiori gerarchici, in particolare quelle attinenti l'assegnazione dei servizi e le modalità della loro esecuzione;
- e) in altro modo ometta di provvedere con la necessaria diligenza al compimento della propria prestazione;
- f) non dia immediata e corretta comunicazione all'azienda della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- g) non conservi diligentemente i materiali avuti in consegna;
- h) incorra nella violazione dell'art. 6 di cui al presente codice disciplinare;
- i) si allontani dal servizio durante l'orario senza il preventivo ed esplicito permesso della Direzione o, eccezionalmente del diretto superiore gerarchico;
- j) interrompa il servizio, anche per breve tempo, senza giustificato motivo, salvo il caso in cui l'interruzione - che non potrà comunque eccedere i dieci minuti e dovrà essere in ogni caso autorizzata dal diretto superiore gerarchico - sia necessaria per il consumo di una colazione a mezza mattina;
- k) ometta di compilare e/o di consegnare, ove prescritto, i "rapportini giornalieri";
- l) ometta di ritirare le comunicazioni inviate dall'azienda;
- m) violi il divieto di fumo come disciplinato dall'art. 7 del presente codice disciplinare;
- n) non osservi un comportamento rispettoso nei confronti dei colleghi e dei superiori, ovvero usi modi scortesi con i destinatari dei servizi e, più in generale, con il pubblico;
- o) ometta di utilizzare i dispositivi di protezione individuali.

Art. 14

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

A titolo indicativo, incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni, sempre che il fatto non costituisca un'infrazione più grave, il dipendente che:

- a) sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare, in una delle mancanze che comportino la multa;
- b) ometta, anche solo parzialmente, di eseguire le prestazioni richiestegli;
- c) trascuri di avvertire immediatamente i diretti superiori di eventuali irregolarità, fatti o posizioni che possano pregiudicare l'adempimento del servizio;
- d) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o, comunque, durante il servizio, consumi bevande alcoliche in quantità tale da diminuire la propria efficienza fisica e mentale ovvero faccia uso di sostanze stupefacenti;
- e) si addormenti in servizio;
- f) tenga un comportamento o compia atti, in servizio o anche fuori da esso, che possano compromettere l'immagine e la dignità dell'azienda o del destinatario del servizio;
- g) per fatto colposo arrechi danno alle cose ricevute in dotazione o in uso;
- h) accetti e cerchi di trarre benefici personali sfruttando la posizione in cui si trova per l'espletamento del servizio;
- i) dia luogo a diverbio litigioso durante il servizio con colleghi, superiori gerarchici o con persone terze;
- j) si assenti dal lavoro senza fornire alcuna giustificazione;
- k) dia corso a insubordinazione nei confronti dei superiori;

Art. 15

Licenziamento con preavviso

A titolo esemplificativo incorrerà in tale provvedimento il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate per l'ammonizione scritta, la multa e la sospensione, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) sensibile danneggiamento colposo al materiale e all'attrezzatura di lavoro;
- b) esecuzione senza permesso di lavori in concorrenza con l'azienda, per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale

- dell'azienda;
- c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dal successivo art. 16;
 - d) assenze ingiustificate, nel corso dell'ultimo biennio, oltre 4 giorni anche non consecutivi od assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - e) recidiva nei ritardi sull'inizio del lavoro, o nella cessazione anticipata dello stesso, oltre la quinta volta nell'anno solare previa formale diffida per iscritto;
 - f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa successivamente all'assunzione non in connessione con lo svolgimento del rapporto, che leda la figura morale del lavoratore;
 - g) recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti.

Art. 16

Licenziamento senza preavviso

A titolo esemplificativo, incorre in tale provvedimento il dipendente che:

- a) attesti falsamente la presenza in servizio propria o altrui mediante l'alterazione di sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente;
- b) giustifichi l'assenza dal servizio attestando falsamente uno stato di malattia;
- c) usufruisca fraudolentemente dei permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della legge n.104/92;
- d) ometta di segnalare alla direzione aziendale condotte illecite, di rilevanza penale, poste in essere da colleghi;
- e) ponga in essere un comportamento gravemente scorretto nei confronti dei destinatari del servizio;
- f) ponga in essere violazioni di legge relative alla sicurezza sul lavoro;
- g) dia luogo a diverbio litigioso seguito a vie di fatto, che comporti turbativa al normale svolgimento dell'attività lavorativa;
- h) commetta furto ai danni dell'azienda e del destinatario dei servizi;
- i) danneggi, volontariamente il materiale e l'attrezzatura dell'azienda;
- j) violi l'obbligo di fedeltà, con l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- k) divulghi notizie attinenti l'azienda;

- l) ponga in essere comportamenti integranti gli estremi di insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

Art. 17

Qualora al dipendente venga contestata una mancanza la cui gravità sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione prima che venga esaurita la procedura di contestazione di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300, l'azienda disporrà la sospensione cautelare del lavoratore per il tempo strettamente necessario al compimento della suddetta procedura. Ove al provvedimento in questione faccia seguito il licenziamento, questo avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 18

Con il presente codice disciplinare non si intende derogare alla normativa prevista in materia di licenziamento, ed in particolare agli artt. 2119 Cod. Civ. e 3 legge 15 luglio 1966, n. 604, onde la cessazione del rapporto di lavoro potrà essere disposta, oltre che nelle ipotesi di licenziamento disciplinare di cui ai precedenti artt. 15 e 16, quando il lavoratore ponga in essere comportamenti integranti gli estremi del notevole ovvero del gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali, di cui alle disposizioni di legge citate.