

CODICE DISCIPLINARE

Articolo 7, primo comma, legge 300/70

PREMESSA

L' *Azienda Pubblici Servizi Aosta società per azioni* ed enunciabile in acronimo *APS spa* (nel prosieguo indicata anche come "la società", "l'Azienda", "l'impresa") è società a totale capitale pubblico operante nei servizi pubblici locali previsti dall'oggetto sociale.

L'organo amministrativo della società è il Consiglio di amministrazione.

Il Presidente (nel prosieguo indicato anche come 'l'imprenditore') è il legale rappresentante della società, in assenza del Presidente lo sostituisce il Vice-Presidente.

Il Direttore Generale ha la responsabilità gestionale della società. Il Consiglio di Amministrazione assegna le deleghe al Direttore Generale con apposita deliberazione.

Le disposizioni in materia disciplinare, di cui al presente documento, riguardano tutti i dipendenti dell'Azienda di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato, dall'instaurazione del rapporto di lavoro alla sua risoluzione.

La cessazione del rapporto di lavoro estingue comunque i procedimenti disciplinari in corso, fatta salva, in ogni caso, la facoltà dell'azienda di nominare o proseguire le azioni civili e/o penali eventualmente ritenute opportune nei confronti del lavoratore.

Il presente regolamento applica la Legge n. 300 del 20/05/1970, la legge n. 604 del 15/07/1966, la Legge n. 638 del 11/11/1983, il Codice civile.

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento sono comunque applicabili le norme di legge e dei CCNL in vigore.

DOVERI DEL PERSONALE

ARTICOLO 1

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori. (art. 2086 codice civile).

ARTICOLO 2

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. (art. 2094 codice civile).

ARTICOLO 3

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. 2104 codice civile).

ARTICOLO 4

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. (art. 2105 codice civile).

ARTICOLO 5

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi previsti dai CCNL, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli stessi CCNL .

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante, ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dai rispettivi CCNL.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno

dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dai rispettivi CCNL.

ARTICOLO 6

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro e dagli organismi previsti dai CCNL e dalle normative vigenti.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, quattordicesimo comma, Legge 11 novembre 1983, n. 638, con le modalità indicate dalla Corte Costituzionale.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dai rispettivi CCNL.

ARTICOLO 7

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

ARTICOLO 8

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

ARTICOLO 9

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

ARTICOLO 10

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate, sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dai rispettivi CCNL.

ARTICOLO 11

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari si applicano le disposizioni impartite nell'ambito della regolamentazione del sistema automatizzato di rilevamento delle presenze, fatta salva l'applicazione della trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, nonché la sanzione prevista dai rispettivi CCNL.

ARTICOLO 12

E' dovere del personale comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme dei CCNL applicati e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda

ARTICOLO 13

Il lavoratore che utilizzi le attrezzature aziendali (compresi: internet, la posta elettronica e le apparecchiature telefoniche) per uso privato sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo articolo 15 del presente codice. Costituiscono parte integrante del presente codice tutte le direttive aziendali già impartite o che verranno impartite nel futuro.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ARTICOLO 14

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli precedenti può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. (art. 2106 codice civile).

ARTICOLO 15

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale può essere inflitta al dipendente senza alcuna particolare procedura formale. Di tale sanzione deve essere conservata memoria ai soli fini della valutazione della recidiva.

Fatto salvo il caso del rimprovero verbale, nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione deve essere effettuata per iscritto ed in maniera precisa e circostanziata entro venti giorni da quando il dirigente competente e' venuto a conoscenza dei fatti.

La comunicazione dell'addebito deve avvenire mediante consegna al dipendente della lettera di contestazione, di cui una copia deve essere firmata per ricevuta. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione delle contestazioni viene fatta mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:



- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta, così come descritto dai CCNL;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- utilizzi, durante l'orario di lavoro, internet, posta elettronica e le apparecchiature telefoniche per scopi privati e non collegati all'attività lavorativa;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza e/o domicilio abituale, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione della retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- recidiva, fino alla terza volta, nell'utilizzo, durante l'orario di lavoro, di internet, di posta elettronica e delle apparecchiature telefoniche per scopi privati e non collegati all'attività lavorativa;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- recidiva, oltre la terza volta, nell'utilizzo, durante l'orario di lavoro, di internet, della posta elettronica e delle apparecchiature telefoniche per scopi privati e non collegati all'attività lavorativa;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 8 del presente Codice Disciplinare;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha la facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

ARTICOLO 16

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. (art. 2119 codice civile).

ARTICOLO 17

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 Maggio 1970 n. 300, 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 colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal proprio CCNL.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un procuratore ovvero 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 Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di un collegio di conciliazione e arbitrato.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. (art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei Lavoratori").

ARTICOLO 18

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

ARTICOLO 19

Il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile o per giustificato motivo. (art. 1 Legge 15 luglio 1966, n. 604).

ARTICOLO 20

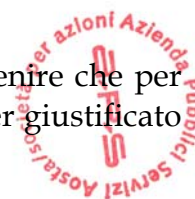
Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. (art. 2 legge 15 luglio 1966, n. 604).

ARTICOLO 21

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro. (art. 3 Legge 15 luglio 1966, n. 604).

ARTICOLO 22

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del



lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

(art. 6 Legge 15 luglio 1966, n. 604).

Aosta, 24 novembre 2008

Il Presidente
Salvatore Luberto

