

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. B5 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
20.909.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



NapoliServizi

DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 49

A far data dal 1° maggio 2012, a seguito del Verbale del CdA della seduta del 30 marzo 2012, si dispone l'entrata in vigore del *Codice Disciplinare Aziendale*.

Napoli, 10 aprile 2012

Il Direttore Generale
arch. Ferdinando Balzamo



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
NapoliServizi s.p.a.
Settore Risorse Umane e Organizzazione
Via G. Ferraro 15, C/1
80143 NAPOLI
Tel. 0757700637
Fax 0757700637
in faccende e Partita IVA.

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

Marzo 2012

Principi generali

Il lavoratore deve tenere all'interno dell'azienda e sul posto di lavoro un atteggiamento consono e responsabile.

All'inizio dell'orario di lavoro ogni dipendente deve già trovarsi presso il proprio posto di lavoro.

Il rispetto dell'orario di lavoro è obbligatorio, così come risulta obbligatorio il rispetto di ogni elemento contenuto nell'ordine di servizio impartito al lavoratore.

Il posto di lavoro può essere abbandonato solo al termine dell'orario previsto per lo svolgimento del servizio assegnato. L'abbandono temporaneo o preventivo è consentito solo previa autorizzazione del responsabile.

Il lavoratore può fruire di ferie previamente concordate nonché di permessi o riposi non retribuiti previamente autorizzati dal proprio responsabile sulla base di una sua preventiva richiesta; diversamente, le assenze dal lavoro del Dipendente saranno considerate ingiustificate e come tali passibili di contestazione disciplinare.

Le assenze non prevedibili devono essere comunicate tempestivamente.

In caso di malattia, il lavoratore è obbligato a darne comunicazione, salvo giustificati e comprovati motivi, entro l'inizio del turno e comunque, in caso di impossibilità, non oltre la durata del turno di lavoro previsto per quel giorno.

I permessi sindacali saranno concessi nella misura e con le modalità previste dalle Leggi vigenti in materia, dal CCNL applicato nonché dagli accordi aziendali vigenti.

Il lavoratore deve collaborare con senso di responsabilità ed adeguato contegno allo svolgimento dei controlli ispettivi predisposti dalla Direzione Aziendale.

I succitati controlli sono disciplinati dall'apposita regolamentazione aziendale in materia.

E' severamente vietato fumare in ogni reparto dell'azienda così come è tassativamente vietato il consumo di bevande alcoliche durante l'orario di servizio.

I lavoratori - oltre a tenere pulito ed in ordine l'interno dell'azienda e la loro postazione di lavoro - devono curare le attrezzature utilizzate con il massimo riguardo della loro integrità e corretto funzionamento.

Al lavoratore sono assicurati tutti i diritti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda e dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro.

Sanzioni disciplinari

Le infrazioni del Dipendente alle norme di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., nonché alle disposizioni relative allo svolgimento ed alla disciplina del rapporto di lavoro impartite dalla

Società, anche per il tramite dei superiori gerarchici del Dipendente, ovvero contenute nel CCNL applicato e nei contratti e accordi aziendali vigenti, potranno dar luogo, in relazione alla gravità della mancanza, alle seguenti sanzioni disciplinari:

1. il rimprovero verbale;
2. il biasimo scritto;
3. la multa non superiore alle tre ore di retribuzione;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
5. il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In particolare, con riferimento alle sanzioni disciplinari conservative:

1. Rimprovero verbale

Incorre in questa sanzione il lavoratore che si rende responsabile di mancanze lievi e comunque tollerabili.

2. Biasimo scritto

Incorre in questa sanzione il lavoratore che si rende recidivo delle infrazioni di cui al precedente punto, o che si renda responsabile di comportamenti inadempienti di lieve gravità che non sono tollerabili.

3. Multa in misura non eccedente le 3 ore della normale retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Incorre in questa sanzione il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, facendo salvo il principio dell'analogia per quanto applicabile, si renda responsabile delle seguenti mancanze:

- a) senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro in anticipo; senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro; lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non provveda a comunicare entro la giornata stessa l'assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro;

- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori (*rientra in questa fattispecie il rifiuto – purchè non reiterato – dell'accettazione di un Ordine di Servizio, al rispetto parziale o totale dei suoi contenuti, il rifiuto a ricevere comunicazioni aziendali*) ovvero induca o inviti altri colleghi all'insubordinazione o al mancato rispetto delle regole vigenti in azienda.
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza i compiti affidatigli;
- e) per disattenzione o negligenza, danneggi gli strumenti di lavoro e/o il materiale dell'azienda o del committente;
- f) contravvenga al divieto di fumare;
- g) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti;
- h) effettui irregolare scritturazione od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- i) non provveda al ritiro e/o non indossi o indossi parzialmente la divisa aziendale e/ i DPI previsti per le mansioni assegnate;
- j) si renda protagonista di insulti, di comportamenti discriminatori o di atteggiamenti denigratori fondati su elementi di discriminazione razziale, sessuale, politica, religiosa o sindacale. In tal caso si configurano sempre gli estremi per l'applicazione della sospensione nella sua misura massima, salvo il caso di recidive specifiche ed in presenza di fatti di particolare gravità sanzionabile con il licenziamento, con o senza preavviso, a seconda della gravità della condotta del Lavoratore;
- k) infastidisca altri colleghi in qualsiasi modo e mediante l'utilizzo di qualsiasi mezzo durante l'orario di servizio. Il comportamento assume particolare rilievo e gravità se i succitati deprecabili comportamenti risultino a sfondo sessuale, nel qual caso saranno sempre sanzionati con la sospensione nella misura massima, salvo il caso di recidive specifiche ed in presenza di fatti di particolare gravità sanzionabile con il licenziamento, con o senza preavviso, a seconda della gravità della condotta del Lavoratore;
- l) in ogni altro modo trasgredisca l'osservanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di ogni altra regolamentazione aziendale o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle attività aziendali.

In relazione ai punti precedenti la multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione fino a 3 giorni per le mancanze più gravi.

In ogni caso, è fatto salvo il diritto al risarcimento del danno che il comportamento del Dipendente dovesse arrecare alla Società.

Su questo aspetto si chiarisce che l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, o l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, rilevati nell'ambito delle attività ispettive, saranno sanzionati, in ogni caso, con la sospensione dal lavoro per 2 giorni, salva l'ipotesi in cui la predetta mancanza succeda a recidive di qualsiasi tipo.

Tale sospensione, infatti, sarà di 3 giorni qualora nei precedenti due anni il lavoratore abbia ricevuto almeno una/due sanzioni disciplinari di qualsiasi tipo ovvero nell'ipotesi in cui alla predetta mancanza (assenza/abbandono ingiustificato del posto di lavoro) se ne associ un'altra di minore rilievo.

Quando sia richiesto dalla natura dei fatti o dalla necessità di accertamenti, la Società - in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, conservativo ovvero espulsivo - può disporre nei confronti del Dipendente, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione dell'eventuale risposta del Dipendente, la sospensione cautelare temporanea dal servizio, fermo restando il diritto dello stesso alla corresponsione della retribuzione.

4. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o di legge che, pur essendo di maggior rilievo di quelle di cui all'articolo precedente, non siano gravi al punto da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo articolo 5.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, facendo salvo il principio dell'analogia per quanto applicabile, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) l'insubordinazione nei confronti dei superiori (a titolo di esempio rientrano in questa fattispecie il rifiuto reiterato di ritirare un Ordine di Servizio e/o di ricevere comunicazioni aziendali, la violazione reiterata totale o parziale delle disposizioni

- aziendali in esso o in altri documenti contenute) o l'invito reiterato ad altri colleghi alla insubordinazione o alla violazione di regole vigenti in azienda;
- b) il sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
 - c) la rissa sul luogo di lavoro;
 - d) l'abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano assegnate mansioni di sorveglianza, custodia, ispezione, controllo al di fuori di quelle previste alla lettera e) del successivo art. 5;
 - e) le assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi, nonché l'assenza, per 3 volte in un anno, in giorni seguenti le festività o le ferie;
 - f) la condanna ad una pena detentiva superiore ad anni 3 comminata al Dipendente, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa successivamente all'assunzione non in connessione col rapporto di lavoro che leda la figura morale del lavoratore;
 - g) la recidiva in qualunque delle mancanze contemplate all'art. 3, sanzionati con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nell'arco dei precedenti due anni.

5. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che tenga comportamenti integranti delitto a termine di Legge rilevanti ai fini dell'adempimento della prestazione lavorativa.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) la grave insubordinazione ai superiori;
- b) il furto in azienda o presso il committente;
- c) il trafugamento di documenti aziendali o schizzi ed elaborati progettuali contenenti informazioni riservate di importanza strategica per l'azienda o contenenti dati ed informazioni personali o riservate di dipendenti;
- d) il danneggiamento volontario degli strumenti di lavoro e dei materiali dell'azienda o del committente;
- e) l'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque il compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare in luoghi in cui potrebbe procurare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

- g) l'esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiali dell'azienda;
- h) la rissa nell'interno dei reparti di lavorazione o comunque sul luogo di lavoro;
- i) qualunque forma diretta o indiretta di contributo alla diffusione, con qualunque mezzo ivi compresi quelli di stampa e radio televisivi, di notizie false che ledano l'immagine dell'azienda;
- j) la promozione di iniziative di qualunque tipo – in forme e/o modalità non previste dalle Leggi, dal CCNL e dai Regolamenti aziendali - tese a determinare l'ingiustificata interruzione delle normali attività aziendali, siano esse operative o di direzione.
- k) In tale sanzione incorre, inoltre, il Dipendente che, in ogni altro modo, trasgredisca l'osservanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, trasgredisca l'osservanza di ogni altra regolamentazione aziendale o commetta qualsiasi mancanza che cagioni un grave danno all'azienda e che comprometta irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra l'azienda stessa ed il Dipendente.

Nei casi in cui si configurino le premesse per l'applicazione di una sanzione prevista nel presente articolo, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per un periodo massimo di giorni 6.

L'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Procedure di contestazione delle infrazioni e sviluppo del procedimento sanzionatorio

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato al lavoratore il comportamento che ritiene censurabile e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere sempre effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà produrre le proprie giustificazioni. Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi successivi alla ricezione delle predette giustificazioni, queste si intenderanno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente della RSU, se costituita.

Qualora entro 5 giorni dalla contestazione il lavoratore dichiarerà di volersi avvalere dell'assistenza di un rappresentante sindacale, il relativo incontro con l'azienda dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto nei successivi 3 giorni lavorativi. Tale termine decade laddove l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro.

I provvedimenti di cui agli articoli 2 e 3 potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui agli articoli 4 e 5 potrà essere impugnato secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 604/1996 e dall'art. 18 della L. 300/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei procedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro adozione.

Norme conclusive e riferimenti

Il mancato rispetto del presente regolamento interno, della dovuta diligenza generale, del CCNL, del Codice Etico Aziendale, e degli obblighi contenuti nello Statuto dei lavoratori (L. 300/70) comporterà l'applicazione delle sopra elencate misure disciplinari da parte della direzione aziendale.

Distinti saluti

Napoli,

Firma del datore di lavoro

Il dipendente

