



# CODICE DISCIPLINARE

(rif. art. 7 Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e artt. 66, 67, 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali)

## **VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI SPA**

**Presentato alle Organizzazioni Sindacali in data 13/03/2025**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione della VolscA Ambiente e Servizi S.p.A. in data 31/03/2025**

# CODICE DISCIPLINARE

## 1. Premessa

Il presente Codice disciplinare annulla e sostituisce quello precedentemente adottato dall'Azienda.

La vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dagli artt. 66, 67 e 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore – norme riportate nell'Allegato A al presente Codice Disciplinare ed alle quali quest'ultimo si ispira e fa riferimento – e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

- regolamentazione dei procedimenti disciplinari,
- predeterminazione dei provvedimenti disciplinari (di seguito, anche “sanzioni”),
- proporzionalità tra mancanze comportamentali e sanzioni.

In generale, ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.,
- degli obblighi di sicurezza sanciti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.,
- dei doveri e delle norme comportamentali dettati dal CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore (al quale si rinvia),
- di tutti i Regolamenti, Codici e disposizioni – anche verbali – dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso (ai quali si rinvia).

La violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 68 del vigente CCNL di settore. Il presente Codice Disciplinare indica – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le infrazioni alle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore e risponde alla necessità di modulare – in modo trasparente – l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta e al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'Azienda, ai precedenti disciplinari (cd. Recidiva) e alle circostanze in cui la violazione è maturata e si è consumata.

## 2. Norme procedurali

Il presente codice disciplinare aziendale (corredato degli artt. 66, 67 e 68 del vigente CCNL) deve essere affisso permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore

senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione del personale effettua la contestazione <<per iscritto>>.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, 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 ricevimento.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i 30 giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dall'Ispettorato territoriale 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 ricorre all'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.

### **3. Sospensione cautelare non disciplinare**

Nel caso di mancanza di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dalla lett. C e seguenti (sospensione e licenziamento) dell'art. 68, comma 2.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 68, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

### **4. Sanzioni disciplinari**

In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati agli art. 66 e 67 del CCNL in vigore, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) **rimprovero verbale o scritto;**
- b) **multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore;**
- c) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;**
- d) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;**
- e) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;**
- f) **licenziamento con preavviso;**
- g) **licenziamento senza preavviso.**

La base di calcolo della sospensione corrisponde ad una giornata di retribuzione globale di cui all'art. 27 del CCNL Utilitalia Servizi Ambientali in vigore.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze, l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

## 5. Norme comportamentali – violazioni e sanzioni

Costituiscono parte integrante del presente Codice Disciplinare le norme comportamentali previste dal CCNL in vigore.

### **VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 1 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore è tenuto a rispettare l'orario di servizio e ad adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per la registrazione ed il controllo della presenza.*

Il mancato rispetto delle disposizioni sulla regolamentazione delle presenze comporta responsabilità disciplinare.

#### **Ritardo in entrata senza autorizzazione**

In caso di ritardo in ingresso senza autorizzazione oltre il limite di tolleranza stabilito dall'Azienda (5 minuti) sarà trattenuta la corrispondente retribuzione e verranno applicate le sanzioni disciplinari:

- fino a due volte al mese: **rimprovero verbale**;
- dalla terza volta in poi: dal **rimprovero scritto** fino a **4 ore di multa**.

#### **Omissa timbratura**

Nel caso in cui il lavoratore ometta la timbratura dell'orario di lavoro, sia di inizio che di fine servizio, senza che sia certificata dal responsabile di turno, il lavoratore sarà oggetto di un primo **richiamo verbale** con contestuale invito al rispetto delle regole e, in caso di recidiva, sarà irrogata la sanzione che va dal **rimprovero scritto** fino a **2 giorni di sospensione**.

#### **Uso fraudolento della timbratura**

Nel caso in cui il lavoratore effettui la timbratura per conto di altro lavoratore oppure non prenda servizio immediatamente dopo la timbratura, gli verrà applicata la sanzione del **licenziamento senza preavviso**.

### **Volontario abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione**

In caso di volontario abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'azienda verrà irrogata la **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione **da tre a cinque giorni**.

Si incorre nella sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** in caso di volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'azienda.

### **Assenze**

Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'Azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

### **Obbligo di comunicazione in caso di malattia o infortunio non sul lavoro**

In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente a quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

In caso di mancata o tardiva comunicazione di assenza e/o di prosecuzione di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro sarà irrogata la sanzione della **sospensione fino a 2 giorni**.

Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, il lavoratore comunica al responsabile del dipartimento il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio, fermo restando che il certificato deve comunque essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

Il responsabile del dipartimento, una volta ricevuto il protocollo/certificato di malattia, lo trasmetterà al numero aziendale registrato su WhatsApp "*Certificati Medici Dipartimenti*".

In caso di mancata o tardiva comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato telematico ovvero di invio all'azienda del certificato cartaceo, oltre le 48 ore dal

rilascio, verrà inflitta la sanzione disciplinare **fino a 4 ore di multa**.

L'Azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'Azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.

Qualora da referto medico-fiscale risulti che il lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio domicilio o dimora, come comunicati all'Azienda (o da quello di reperibilità indicato sul certificato) durante le fasce orarie previste (e non abbia provveduto ad avvisare l'Azienda di una visita specialistica), l'Azienda effettuerà gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrogherà il provvedimento disciplinare di **1 giorno di sospensione**.

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

- **3 giorni di sospensione** se precedentemente ne era stato irrogato 1;
- **10 giorni di sospensione** se precedentemente ne erano stati irrogati 3.

### **Assenze ingiustificate**

Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.

L'assenza ingiustificata fino ad un massimo di due giorni, anche non consecutivi nell'arco dei dodici mesi verrà sanzionata con la **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione **da tre a cinque giorni**.

L'assenza ingiustificata fino ad un massimo di tre giorni, anche non consecutivi nell'arco dei dodici mesi verrà sanzionata con la **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione **da sei a dieci giorni**.

L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni, anche non consecutivi, nell'arco di dodici mesi è causa di **licenziamento disciplinare con preavviso**.

L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni consecutivi, nell'arco di dodici mesi è causa di **licenziamento disciplinare senza preavviso**.

### **VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 2 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del CCNL in vigore, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando*

*l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda.*

Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del CCNL di settore ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.

#### **Mancata esecuzione ordine superiore**

Nel caso in cui un lavoratore si rifiuti di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti verrà comminata la sanzione disciplinare della **sospensione fino a 5 giorni**.

#### **Insubordinazione**

Qualora il mancato rispetto di un proprio superiore o degli ordini dallo stesso impartiti sia accompagnato da minacce e/o insulti, diretti o indiretti, verrà comminata la sanzione disciplinare della **sospensione fino a 10 giorni**.

#### **Mancata prestazione**

Nel caso in cui il lavoratore esegua in maniera negligente il servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite verrà applicata la sanzione disciplinare della **multa fino a 4 ore**.

Ove il lavoratore non esegua la prestazione lavorativa richiesta adducendo impedimenti non verificabili verrà comminata la sanzione disciplinare della **sospensione fino a 2 giorni**.

Costituiscono aggravanti del punto precedente trovarsi con altri colleghi o sostare in pubblici esercizi, irreperibilità o inattività sul posto di lavoro, comportamenti anomali quali, ad esempio, leggere giornali o riviste, dormire. In questi casi sarà irrogata la sanzione disciplinare della **sospensione da 3 a 10 giorni**.

L'utilizzo improprio, anche per fini personali, da parte del lavoratore durante il servizio di strumenti, mezzi e dispositivi aziendali prevede l'irrogazione della sanzione della **sospensione fino a 10 giorni**.

#### **VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 3 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve 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.*

In caso di violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalle norme di legge e dal vigente CCNL, nonché dalle disposizioni di servizio diramate dall'Azienda e/o in caso di commissione di una delle mancanze previste dal presente codice disciplinare, relative alla prevenzione infortuni e alla sicurezza, si darà luogo – secondo la gravità dell'infrazione, valutata anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni allo

stesso affidate e delle circostanze in cui si è verificata, e (salvo che per il Richiamo scritto) previo esperimento del procedimento disciplinare descritto al par. 2 - all'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dalla norma e dal presente Codice.

Nello specifico, ove il lavoratore incorra in violazioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, di utilizzo dei DPI o di tutela dell'ambiente, non osservi il codice della strada ovvero adotti comportamenti pericolosi dovuti a negligenza, imperizia o imprudenza sarà irrogata la **sospensione fino a cinque giorni**.

Qualora il lavoratore volutamente alteri, danneggi o rimuova senza specifica autorizzazione del responsabile, ovvero eluda o renda inservibili i DPI (Dispositivi di sicurezza o protezione) presenti sui veicoli, macchinari, attrezzature di lavoro, impianti o strutture aziendali, oppure nel caso di violazione del codice della strada qualora la stessa violazione sia commessa con l'uso di cellulare o altro dispositivo elettrico durante la guida. Sarà pertanto applicata la sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso**.

Nel caso in cui le mancanze di cui sopra fossero causa di infortunio sul lavoro del dipendente stesso o di suoi colleghi ovvero di danni a terzi nonché nel caso in cui la violazione del codice della strada sia consistita nella guida in stato alterato dall'uso di sostanze alcoliche, psicotrope o stupefacenti sarà applicata la sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso**.

Qualora un responsabile/preposto non effettui la dovuta sorveglianza in merito al rispetto, da parte dei lavoratori, di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente sarà applicata la sanzione disciplinare della **sospensione fino a dieci giorni**.

Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, anche al fine di consentire al datore di lavoro di prestare il primo soccorso. In caso di mancata o tardiva comunicazione ovvero di mancata o erronea consegna da parte del lavoratore dei documenti relativi all'infortunio e cioè abbia impedito o ritardato all'azienda l'invio della relativa denuncia, l'eventuale sanzione verrà addebitata al lavoratore e sarà applicata la sanzione disciplinare **fino a 5 giorni di sospensione**.

Ove il lavoratore inoltri falsa denuncia di infortunio sarà applicata la sanzione espulsiva del **licenziamento senza preavviso**.

#### **VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 4 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda.*

L'utilizzo o divulgazione di notizie e/o informazioni e/o documenti – comunque acquisiti – classificati *riservati* dall'Azienda o che, comunque, siano attinenti all'organizzazione del lavoro, ai metodi di produzione, alle politiche commerciali, ai piani di sviluppo, ai brevetti

e ai dipendenti dell’Azienda, che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all’Azienda saranno sanzionati con provvedimenti disciplinari fino al **licenziamento senza preavviso**.

Nei casi in cui la condotta non possa arrecare pregiudizio saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la gravità delle stesse.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL’ART. 66, COMMA 3, PUNTO 5 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l’orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall’Azienda.*

Nel caso in cui il lavoratore svolga durante l’orario di lavoro attività, con o senza fini di lucro, differenti da quelle assegnate – fatti salvi i casi di particolare tenuità per i quali saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la rilevanza delle stesse – sarà applicata la sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL’ART. 66, COMMA 3, PUNTO 6 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell’orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi.*

Ove il lavoratore svolga anche al di fuori dell’orario di lavoro attività non autorizzate/improprie presso i locali aziendali sarà sanzionato con una **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione **fino a 10 giorni**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL’ART. 66, COMMA 3, PUNTO 7 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.).*

La mancata cura dei locali e degli strumenti di lavoro o l’utilizzo improprio degli stessi, quali ad esempio la mancata pulizia del mezzo, lo scorretto utilizzo delle attrezzature informatiche, l’uso improprio del vestiario aziendale, ecc. saranno sanzionati con la **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione **fino a 5 giorni**.

Nei casi in cui l’utilizzo di strumenti, mezzi e dispositivi aziendali sia fatto per fini personali o per scopi non consentiti sarà irrogata la sanzione disciplinare della **sospensione fino a 10 giorni**.

In caso di danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi sarà irrogata la sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso**.

In quest'ultimo caso si rimanda anche agli Accordi aziendali di II° livello.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 8 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve tenere, nell'espletamento delle 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.*

Ove il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non indossi in tutte le sue parti, la divisa aziendale in dotazione in modo corretto e decoroso sarà passibile della sanzione della **sospensione fino a 2 giorni**.

Nel caso di divulgazione di commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale, sarà applicata la **sospensione fino a 10 giorni**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 9 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti.*

Qualora il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'azienda quali, ad esempio, utenti, fornitori ecc. incorrerà in una sanzione fino a **10 giorni di sospensione**.

Se il suddetto comportamento scorretto sia integrato da violenza o molestie sessuali ovvero sia seguito da vie di fatto, al lavoratore sarà applicata la sanzione del **licenziamento senza preavviso**.

In caso di diverbio o comportamento scorretto tra colleghi, senza vie di fatto, avvenuti presso i locali aziendali sarà applicata la sanzione della **sospensione fino a 10 giorni**.

Qualora il comportamento scorretto sia seguito da comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'Azienda o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale, sarà comminata la sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 10 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio.*

L'Azienda quando rilevi una violazione ai doveri che non integri una delle specifiche mancanze disciplinari previste da un'altra disposizione del presente codice, applicherà, secondo la gravità del caso, una delle sanzioni conservative previste dal CCNL.

**Permessi ex Legge 104/92**

I permessi retribuiti L.104/92 devono essere concordati entro il 15 del mese precedente con il Responsabile del dipartimento, con riferimento dell'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività lavorativa, salvo casi di particolare urgenza che devono essere documentati. Ogni tipo di permesso non usufruito in un mese non può essere cumulato nei mesi successivi. L'Azienda invita, nel limite del possibile, ad evitare di richiedere i permessi in mezzo a festività o attaccati alle ferie nel periodo da luglio a settembre e nel periodo natalizio. Il lavoratore deve comunicare entro 15 giorni tutte le variazioni relative ai requisiti previsti dalla normativa, pena la facoltà da parte dell'Azienda di intraprendere eventuali azioni disciplinari/legali. Il mancato rispetto del suddetto termine può dar luogo a sanzioni disciplinari **fino a 2 (giorni) di sospensione**.

Nei casi più gravi e/o qualora la violazione sia di gravità tale da esporre l'Azienda a sanzioni penali e/o civili e/o amministrative ovvero da essere potenzialmente idonea a mettere in pericolo la salute e la sicurezza – sotto ogni profilo – di altri soggetti (dipendenti e/o terzi), potrà essere applicata la sanzione del **licenziamento senza preavviso**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 11 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione.*

In caso di mancata tempestiva comunicazione della variazione del proprio domicilio, al lavoratore sarà applicata la sanzione **fino a 4 ore di multa**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 12 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

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

Nel caso in cui il lavoratore svolga attività contrarie agli interessi dell'Azienda è prevista la sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 13 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore è tenuto a fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità.*

La mancata risposta alle richieste degli utenti, nei limiti del ruolo e delle responsabilità, comporta l'applicazione della sanzione disciplinare **fino a 4 ore di multa**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 3, PUNTO 14 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il lavoratore, in caso di incidenti, è tenuto ad avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e a provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché a fare immediato rapporto al rientro in Azienda.*

La mancata, incompleta o tardiva comunicazione di incidenti ovvero di anomalie nell'esecuzione del servizio, compresa la mancata raccolta di dati della controparte (incluse foto del sinistro) sono sanzionabili con la **sospensione fino a 10 giorni**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 66, COMMA 6 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*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.*

Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge verrà sanzionato con il **licenziamento con preavviso**.

Doveri e responsabilità dei conducenti

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 67, COMM 1 e 2 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Ferme restando le disposizioni previste all'art. 66 del CCNL, 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.*

*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.*

Nel caso in cui il lavoratore non segnali eventuali anomalie ai veicoli e/o ad attrezzature e/o ai percorsi assegnati verrà applicata la sanzione della **sospensione fino a 10 giorni**.

La mancata cura del mezzo (pulizia, funzionamento, rifornimento di carburante, standard di sicurezza ecc.) può comportare l'applicazione di una sanzione **fino a 5 giorni di sospensione**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 67, COMMA 3 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.*

Le infrazioni al codice della strada, oltre all'addebito della sanzione amministrativa, possono comportare l'applicazione della **sospensione fino a 5 giorni**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 67, COMMA 4 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).*

Ove il lavoratore non comunichi variazioni in materia di possesso e/o validità della patente di guida sarà sanzionato con una **sospensione fino a 5 giorni**.

**VIOLAZIONE DEI DOVERI PREVISTI DALL'ART. 67, COMMA 9 DEL CCNL SERVIZI AMBIENTALI 18/05/2022.**

*Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'Azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.*

La mancata o tardiva comunicazione di ritiro della patente di guida può dar luogo alla sanzione del **licenziamento con preavviso**.

\* \* \*

I doveri dei lavoratori, come esemplificati non esaustivamente **nell'allegato B** (che costituisce parte integrante del presente codice disciplinare), corrispondono al rispetto dei valori fondamentali caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.

Le sanzioni comminate secondo le previsioni dell'art. 68 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore, **elencate nell'allegato B)** a titolo esemplificativo e non esaustivo hanno una funzione integrativa; per questo, le casistiche già esaustivamente descritte ai commi 2 e 3 del citato articolo non vengono ripetute e si intendono qui integralmente richiamate.

I provvedimenti elencati **nell'allegato B** sono da intendersi come sanzione massima applicabile al caso esemplificato. Potranno, pertanto, essere adottati provvedimenti di minore entità, in ragione delle circostanze e del contesto in cui è maturata e si è consumata l'infrazione.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Codice Disciplinare, si rimanda al CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali in vigore, alle norme di legge in materia e ad eventuali accordi aziendali, che si intendono qui integralmente richiamati.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, i provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

## 6. Recidiva

Nel caso in cui il lavoratore ponga in essere un comportamento che dia origine a mancanze sanzionabili per analoghi o medesimi motivi, per i quali era stata comminata una sanzione disciplinare precedente, verrà irrogata la sanzione immediatamente superiore, così come previsto dall'art. 68 del CCNL in vigore.

## 7. Concorso di Infrazioni

Nel caso in cui, con la medesima azione od omissione o con più azioni od omissioni commesse nella medesima circostanza, il lavoratore si sia reso responsabile di più violazioni, verrà applicata la sanzione più grave fra quelle previste dal presente codice disciplinare, eventualmente aumentata fino al doppio, a seconda della gravità del caso.

## 8. Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali

Qualora il lavoratore si rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dall'Azienda verrà irrogata la sanzione di **1 giorno di sospensione**. Nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di ricevere una comunicazione scritta aziendale relativa ad una contestazione disciplinare, salvo quanto previsto al punto precedente, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità disciplinare.

## 9. Responsabilità giuridica

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice disciplinare non solleva il lavoratore dall'incorrere nelle eventuali responsabilità – di qualsiasi natura – e sanzioni previste dall'ordinamento giuridico, né pregiudica per l'Azienda l'attivazione delle azioni legali ritenute opportune nelle competenti sedi.

# ALLEGATO A

## Riferimenti normativi

### Codice Civile - 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.

### LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - 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.

## Estratto CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali

### Accordo di Rinnovo 18/ 05/ 2022

#### Articolo 66 - Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.

2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustivamente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.

3. In particolare, tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
- 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;
- 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;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
- astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
- aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
- tenere, nell'espletamento delle 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;
- mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
- osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
- comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
- astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza

dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;

- fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;
- in caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda.

4. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito dei rapporti di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

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

6. 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.

7. 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 sua colpa.

## **Articolo 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti**

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. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).
5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.lgs. n. 9/2002, modificato dal D.L. n. 151/2003, convertito con modificazioni nella legge n. 214/2003 - 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.

6. 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 inquadrate in 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.
7. 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 inquadrate in un livello inferiore 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.
8. 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 reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.
9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

### **Articolo 68 - Sanzioni disciplinari**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

## 2. SANZIONI CONSERVATIVE

### A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.

### B) Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- b. ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;
- c. mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- d. per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
- e. inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
- f. negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite.

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

### C) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 2 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- b. comunicazione delle assenze per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro oltre il termine di cui all'art. 42 lett. A, comma 1;
- c. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
- d. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;
- e. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;

D) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. C o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;
- b. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'azienda e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;
- c. rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;
- d. volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'azienda;
- e. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

E) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
- c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;
- d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
- e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'azienda, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).

### 3. SANZIONI ESPULSIVE

#### F) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso in ipotesi quali:

- a. in caso di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. E) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;
- b. alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;
- c. irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- d. assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi;
- e. rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;
- f. volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'azienda;
- g. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'azienda;
- h. comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'azienda, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale;
- i. ogni altra mancanza di equivalente gravità.

#### G) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:

- a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati
- b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;
- c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano

- arrecato pregiudizio all'azienda o a terzi;
- d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'azienda;
  - e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
  - f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;
  - g. trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
  - h. quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
  - i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
  - j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
  - k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
  - l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;
  - m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
  - n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
  - o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
  - p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
  - q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi;
  - r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziari, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

## ALLEGATO B

### Elenco esemplificativo delle violazioni e delle relative sanzioni disciplinari

nr	Riferimento CCNL	Dovere previsto dal CCNL	esempio di violazione	sanzione massima, a seconda delle circostanze e della gravità dei fatti	riferimento art. 68, commi 2 e 3
1	art. 66, c. 3 punto 1	rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza	ritardo/uscita anticipata senza preventiva autorizzazione fino a 2 volte/mese	rimprovero verbale	lett. A)
2			ritardo/uscita anticipata senza preventiva autorizzazione > 2 volte/mese	dal rimprovero scritto fino a 4 ore di multa	lett. A)
3			omissione di timbratura senza giustificazione per la prima volta/mese	rimprovero verbale	lett. A)
4			omissione di timbratura senza giustificato motivo > 1 volta/mese	dal rimprovero scritto fino a 2 giorni di sospensione	lett. A)
5			uso fraudolento del sistema di rilevazione delle presenze, ovvero: timbratura per conto di altro dipendente, mancata presa in servizio immediatamente dopo la timbratura ecc.	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c., o.
6			Volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'azienda	Sospensione da 3 a 5 giorni	Let. D) – d.
7			Volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'azienda	Licenziamento con preavviso	Let. F) – f.
8			mancata/tardiva comunicazione di assenza e/o di prosecuzione di assenza per malattia o infortunio <u>non</u> sul lavoro	Sospensione fino a 2 giorni	lett. C)-b.
9			mancata/tardiva comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato	Multa pari fino a 4 ore	Let. B – b.
10			assenza ingiustificata a visita medica di controllo	da 4 ore di multa fino a 10 giorni di sospensione	lett. B)-d. lett. C)-a. lett. D)-a.

*Volsca Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

					lett. E)-a.
11			Assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi	Sospensione da 3 a 5 giorni	Let. D) – e.
12			Assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi	Sospensione da 6 a 10 giorni	Let. E) – g.
13			assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi (oltre alla mancata corresponsione della retribuzione)	licenziamento con preavviso	lett. F)-d.
14			assenza senza giustificazione per 4 o più giorni consecutivi	Licenziamento senza preavviso	Let. G) – k.
15	art. 66, c. 3 punto 2	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	mancato rispetto dell'ordine di un superiore, ovvero: ove il lavoratore si rifiuti, senza giustificato motivo, di dare esecuzione alla disposizione di un superiore	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-c,
16			insubordinazione, ovvero: ove il mancato rispetto di un proprio superiore o degli ordini dallo stesso impartiti sia accompagnato da minacce e/o insulti, diretti o indiretti	sospensione fino a 10 giorni	lett. D)-c., E)-d.
17			negligenza nello svolgimento del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite	Fino a 4 ore di multa	Let. B) - f.
18			mancata prestazione, ovvero: ove il lavoratore non offra la prestazione lavorativa adducendo impedimenti non verificabili	sospensione fino a 2 giorni	lett. A), B)- f., C)-c., E)-e.
19			aggravanti del punto precedente: es. trovarsi con altri colleghi o sostare in pubblici esercizi, irreperibilità o inattività sul posto di lavoro, comportamenti anomali, quali: leggere giornali o riviste, dormire, ecc.	sospensione da 3 fino a 10 giorni	lett. A), B)-f., C)-c. E)-e.
20			utilizzo improprio di mezzi e strumenti aziendali, ad esempio: usare un mezzo di trasporto aziendale per scopi difformi dal servizio	sospensione fino a 10 giorni	lett. E) - f.

*Volsca Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

21	art. 66, c. 3 punto 3	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	omissione di cautele o comportamento pericoloso, ovvero: ove il lavoratore incorra in violazioni di norme ed obblighi di legge e/o del CCNL e/o di disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, di utilizzo dei D.P.I. o di tutela dell'ambiente, non osservi il codice della strada ovvero adotti comportamenti pericolosi dovuti a negligenza/imperizia/imprudenza	sospensione fino a 5 giorni	lett. C)-d. D)-b.
22			aggravante al punto precedente: ove il lavoratore volutamente alteri, danneggi o rimuova (senza specifica autorizzazione del responsabile) ovvero eluda o renda inservibili i D.P.I. ovvero i dispositivi di sicurezza o di protezione presenti sui veicoli, macchinari, attrezzature di lavoro, impianti o strutture aziendali ovvero nel caso di violazione del codice della strada, qualora la stessa sia commessa con l'uso di cellulare o altro dispositivo elettronico durante la guida.	licenziamento con preavviso	lett. D)-b. E)-e. F)-b.
23			qualora le situazioni sopra descritte fossero causa di infortunio sul lavoro del dipendente stesso o di suoi colleghi ovvero di danni a terzi nonché nel caso in cui la violazione del codice della strada sia consistita nella guida in stato alterato dall'uso di sostanze alcoliche, psicotrope o stupefacenti.	licenziamento senza preavviso	lett. E), F), G)
24			omissioni di controlli, ovvero: ove un Responsabile/Preposto non effettui la dovuta sorveglianza in merito al rispetto, da parte dei lavoratori, di norme ed obblighi di legge e/o disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o di tutela dell'ambiente	sospensione fino a 10 giorni	lett. C)-c. D)-b. E)-e.
25			mancata o erronea comunicazione di infortunio o ritardo nell'invio della certificazione, ovvero: ove il lavoratore, senza giustificato motivo, non informi tempestivamente il proprio responsabile o altro preposto aziendale	sospensione fino a 5 giorni	lett. B)-b. D)-b.
26			aggravante al punto precedente, ovvero ove il lavoratore inoltri falsa denuncia di infortunio	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.

*Vol sca Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

27	art. 66, c. 3 punto 4	conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda	utilizzo o divulgazione di notizie e/o informazioni e/o documenti – comunque acquisiti – classificati “riservati” dall’Azienda o che, comunque, siano attinenti all’organizzazione del lavoro, ai metodi di produzione, alle politiche commerciali, ai piani di sviluppo, ai brevetti e ai dipendenti dell’Azienda, che possa arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'Azienda (nei casi in cui la condotta non possa arrecare pregiudizio, saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la gravità delle stesse)	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.
28	art. 66, c. 3 punto 5	astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda	svolgimento, in orario di lavoro, di attività, con o senza fini di lucro, differenti da quelle assegnate, fatti salvi i casi di particolare tenuità (nei casi di particolare tenuità saranno comunque applicate le altre sanzioni più lievi previste dal CCNL, secondo la rilevanza delle stesse)	licenziamento senza preavviso	lett. G)-c.
29	art. 66, c. 3 punto 6	astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi	svolgimento di attività non autorizzate/improprie presso i locali aziendali	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-f.
30	art. 66, c. 3 punto 7	aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.)	mancata cura dei locali e degli strumenti di lavoro o utilizzo improprio degli stessi, quali, ad esempio: mancata pulizia del mezzo, scorretto utilizzo delle attrezzature informatiche, uso improprio del vestiario aziendale ecc.	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-b.
31			utilizzo di strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali o per scopi non consentiti	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-f.
32			In caso danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi	Licenziamento senza preavviso	lett. G)-q.
33	art. 66, c. 3 punto 8	tenere, nell'espletamento delle 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;	uso scorretto della divisa aziendale, ovvero: ove il lavoratore, nell’espletamento delle proprie funzioni, non indossi, in tutte le sue parti, la divisa aziendale in dotazione in modo corretto e decoroso	sospensione fino a 2 giorni	lett. C)-d.
34			divulgazione di commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.

*Volsca Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

35	art. 66, c. 3 punto 9	mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti	comportamento scorretto nei confronti di terzi, ovvero: ove il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'azienda (es. utenti, fornitori ecc.)	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-c.
36			qualora il suddetto comportamento scorretto integri violenza o molestie ovvero sia seguito da vie di fatto	licenziamento senza preavviso	lett. G)-g-i.
37			diverbio o comportamento scorretto tra colleghi, senza vie di fatto, avvenuto presso locali aziendali	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-d.
38			comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale	licenziamento con preavviso	lett. F)-h.
39	art. 66, c. 3 punto 10	osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio	Ad esempio, il mancato rispetto dei termini per la richiesta di permessi ex Legge 104/92, salvo i casi di particolare urgenza che devono essere documentati.	L' Azienda, quando rilevi una violazione ai doveri, che non integri una delle specifiche mancanze disciplinari previste da un'altra disposizione del presente codice, irrognerà, secondo la gravità del caso, una delle sanzioni conservative previste dal CCNL	Lett. A) B) C) D) E)
40				Nei casi più gravi e/o qualora la violazione sia di gravità tale da esporre l'Azienda a sanzioni penali e/o civili e/o amministrative ovvero da essere potenzialmente idonea a mettere in pericolo la salute e la sicurezza - sotto ogni profilo – di altri soggetti (dipendenti e/o terzi), potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.	Lett. G)

*Volsca Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

41	art. 66, c. 3 punto 11	comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione	mancata comunicazione tempestiva della variazione di domicilio	fino a 4 ore di multa	lett. A) B)-b.
42	art. 66, c. 3 punto 12	astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa	svolgimento di attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa	licenziamento con preavviso	lett. F)-g.
43	art. 66, c. 3 punto 13	fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità	mancata risposta alle richieste degli utenti (nei limiti del ruolo e delle responsabilità assegnate)	fino a 4 ore di multa	lett. B)-f.
44	art. 66, c. 3 punto 14	In caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda	mancata, incompleta o tardiva comunicazione di incidenti o anomalie nell'esecuzione del servizio	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.
45	art. 66, c. 6	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.	rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge	licenziamento con preavviso	lett. F)-e.
46	art. 67, c. 1 e 2	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.	mancata segnalazione di anomalie ai veicoli e/o ad attrezzature e/o ai percorsi assegnati	sospensione fino a 10 giorni	lett. E)-e.

*Volscia Ambiente e Servizi S.p.A. – Codice disciplinare*

47		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.	mancata cura del mezzo (pulizia, funzionamento, carburante, standard di sicurezza ecc.)	sospensione fino a 5 giorni	lett. D) - b.
48	art. 67, c. 3	Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria	infrazioni del codice della strada (oltre all'addebito della sanzione amministrativa)	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-b.
49	art. 67, c. 4	Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).	mancata comunicazione di variazioni in materia di possesso e/o validità della patente di guida	sospensione fino a 5 giorni	lett. D)-b.
50	art. 67 c. 9	Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente	mancata o tardiva comunicazione di ritiro della patente	licenziamento con preavviso	lett. F)-c.