

Si riportano gli articoli del C.C.N.L. per Imprese di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi, relativi alla gestione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori.

ARTICOLO 45 – DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa;
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

ARTICOLO 46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno 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 la Rappresentanza sindacale unitaria.

Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni.

Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

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

ARTICOLO 47 – AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;

- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla cassa mutua malattia.

ARTICOLO 48 – LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 48, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione dei cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

ARTICOLO 49 – SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro 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.

**PRECISAZIONI AI SENSI DELL'APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/01 E DEL SISTEMA DI GESTIONE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – UNI ISO 37001:2016**

1 - SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (sottoposti) in violazione delle norme contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) nel suo complesso, sono considerati illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per Imprese di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi (precedentemente elencate), nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora in avanti, Statuto dei Lavoratori), tenuto conto di eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del MOG (nel suo complesso), può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti (art. 47 del CCNL) che sono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità/tempistiche previste dalla normativa vigente:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 49 del CCNL.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari è subordinata al rispetto delle prescrizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e negli artt. 47, 48 e 49 del CCNL.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del collaboratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del collaboratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre circostanze particolari che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, ai fini del presente Modello, tenuto conto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dall'art. 48 del C.C.N.L., incorre nel "**richiamo verbale**" il lavoratore che:

- compia **lieve** insubordinazione nei confronti dei superiori inerenti all'applicazione del MOG nel suo complesso;
- violi, **in forma lieve**, le prescrizioni interne del MOG nel suo complesso;
- adotti, **in forma lieve**, altri comportamenti non conformi alle prescrizioni del MOG.

Esempi:

- ▶ non completo rispetto delle disposizioni impartite da un superiore inerenti all'applicazione del MOG;
- ▶ non completa collaborazione con la DG, l'OdV in forma lieve;
- ▶ non corretta collaborazione con la DG, l'OdV, in forma lieve (es. incompleta informazione/comunicazione);
- ▶ non completezza dei controlli previsti in forma lieve.

Incorre nei provvedimenti di "**ammonizione scritta**" il lavoratore che risulti recidivo nelle infrazioni previste per il "richiamo verbale".

Vengono applicati i provvedimenti di "**multa**" o "**sospensione**", nel caso le mancanze sopra evidenziate rivestano maggior rilievo ma non siano di gravità tale da rendere applicabile la sanzione del licenziamento.

La multa, per un massimo di **tre ore della normale retribuzione**, sarà comminata per mancanze che, nel contesto generale di valutazione sopra descritto, appaiano di minore gravità mentre la sospensione, per un massimo di **tre giornate della normale retribuzione**, sarà applicata per le mancanze che, nel medesimo contesto, appaiano più gravi.

La **multa** sarà applicata in occasione dei seguenti comportamenti in aree a rischio:

- violazione lieve plurima o violazione non lieve (anche singola) di procedure interne del MOG;
- adozione plurima di comportamenti non gravi, o adozione di comportamenti (anche singoli) gravi, non conformi alle prescrizioni del MOG.

Il requisito della reiterazione delle infrazioni può realizzarsi anche a fronte di pregresse violazioni singole, sia eventualmente già sanzionate con il rimprovero, sia non sanzionate.

Esempi:

- ▶ omessa o non completa collaborazione con la DG, l'OdV, in forma non grave;
- ▶ non corretta collaborazione con la DG, l'OdV, in forma non grave (es. mancata informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa, ecc);
- ▶ omissione o non completezza dei controlli previsti, in forma non grave.

La **sospensione** (dal lavoro e della retribuzione) sarà applicata in occasione dei seguenti comportamenti in aree a rischio:

- violazione, anche singola, di procedure interne del MOG;
- adozione di comportamento, anche singolo, non conforme alle prescrizioni del MOG;
- compimento di atto, anche singolo, contrario all'interesse dell'azienda e/o che arrechi danno, patrimoniale o non patrimoniale, all'azienda o che esponga l'azienda ad una situazione di pericolo relativamente all'integrità dei suoi beni patrimoniali o non patrimoniali.

Esempi:

- ▶ si considerano le mancanze che, nel medesimo contesto previsto per la multa, appaiono di maggior rilievo.

In entrambi i casi (multa e sospensione), L'entità della sanzione è proporzionata alla gravità ed all'eventuale reiterazione del comportamento sanzionato.

Tenuto conto di quanto riportato nell'art. 49 del CCNL e nello Statuto dei Lavoratori, incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore che:

- compia **grave** insubordinazione nei confronti dei superiori inerenti all'applicazione del MOG nel suo complesso;
- violi, **in forma grave**, le prescrizioni interne del MOG nel suo complesso, determinando le condizioni per il compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 (anche se lo stesso non si compie) o causando l'applicazione, a carico dell'azienda, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- sia recidivo nelle mancanze già sanzionate con sospensione;
- adotti, **in forma grave**, altri comportamenti non conformi/contrari alle prescrizioni del MOG e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, determinando le condizioni per il compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 o un reato di corruzione (anche se lo stesso non si compie) o causando l'applicazione, a carico dell'azienda, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01 e/o dalla normativa cogente di riferimento.

Esempi:

- ▶ omessa o non completa collaborazione con la DG, l'OdV, in forma grave;
- ▶ non corretta collaborazione con la DG, l'OdV in forma grave (es. mancata informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa, ecc), che esponga l'azienda a reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 e/o di corruzione);

- ▶ omissione o non completezza dei controlli previsti, in forma grave;
- ▶ commissione di reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 e/o di corruzione.

Sempre ai sensi dell'art. 49 del CCNL e dello Statuto dei Lavoratori, incorre nel provvedimento di **licenziamento con preavviso**, il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle sopra contemplate per il "licenziamento senza preavviso", non siano così gravi da rendere applicabile quest'ultima sanzione.

In caso di licenziamento senza preavviso, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali argomentazioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

2 - SANZIONI PER LE FUNZIONI APICALI

Tra i soggetti destinatari del presente codice disciplinare, rientrano i soggetti in c.d. "posizione apicale". Detti soggetti comprendono, oltre all'Alta Direzione/Direzione Generale, tutti i dirigenti esecutivi aziendali.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di **gravità**:

- G1. mancato rispetto del MOG (es.: inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, negligenza o imperizia nella individuazione delle violazioni del MOG, omissione di attività previste dal MOG, adozione di condotte/comportamenti difformi dalle prescrizioni del MOG, mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'OdV, ecc.) non riconducibili ad una delle condizioni previste nei successivi punti 2 e 3.
- G2. mancato rispetto del MOG, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel D.lgs. 231/01 e s.m.i. e/o corruzione.
- G3. mancato rispetto del MOG, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e/o di un reato di corruzione, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della società ai sensi del decreto stesso.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni connesse al mancato rispetto del MOG, deve essere effettuata tenuto conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, avranno rilievo – in via generale – i seguenti **elementi di valutazione**:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Nel caso in cui i soggetti apicali siano legati all'azienda da un rapporto di lavoro di tipo subordinato, nei loro confronti saranno applicate le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva, da commisurare in modo analogo a quanto precedentemente illustrato per i lavoratori dipendenti. Negli altri casi, le sanzioni saranno applicate nel rispetto dei regolamenti interni e/o del contratto con cui è stato conferito l'incarico nonché delle norme di legge in materia.

Tenuto conto della gravità della violazione e dei relativi elementi di valutazione, nei confronti dei soggetti apicali non soggetti a contrattazione collettiva saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del MOG
- decurtazione degli emolumenti

- revoca dall'incarico

In particolare:

- per le violazioni sopra identificate nel punto "G1" sarà applicata una sanzione che, in base alla gravità elementi di valutazione rilevati, andrà dal richiamo scritto alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni del MOG;
- per le violazioni sopra identificate nel punto "G2" sarà applicata una sanzione che, in base alla gravità elementi di valutazione rilevati, andrà dalla diffida al puntuale rispetto delle previsioni del MOG alla decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni sopra identificate nel punto "G3" sarà applicata una sanzione che, in base alla gravità elementi di valutazione rilevati, andrà dalla decurtazione degli emolumenti alla revoca dell'incarico.

Quanto sopra, ferma restando la possibilità per l'azienda di richiedere al soggetto apicale, il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.

3 - MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori (anche occasionali), Consulenti, Organismo di Vigilanza, Fornitori, aziende in A.T.I., società in subappalto ed altri partners aziendali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal MOG (nel suo complesso), potrà determinare – secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali e/o dalle normative vigenti (es. art. 1362 e seguenti del c.c.) – la risoluzione immediata del rapporto in essere, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla società e la denuncia del reato alle autorità competenti. Sarà cura della DG accertarsi che dette clausole siano espressamente previste all'interno dei contratti in essere con i terzi in questione, provvedendo, in mancanza, a introdurre/integrarle mediante specifica appendice sottoscritta dalle parti (Mod. 94 - Lettera di impegno partners aziendali).

In particolare dovranno essere previste clausole penali e clausole risolutive espresse che, in rapporto all'entità/gravità delle infrazioni, obblighino il terzo a rispettare puntualmente le disposizioni del MOG che l'azienda intende far osservare, fermo restando il diritto di richiesta di risarcimento.

4 - CASI PARTICOLARI

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del soggetto che effettua segnalazioni di reato e/o di violazioni relative alle prescrizioni del MOG, nonché riguardo a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate, saranno adottate sanzioni ai sensi del presente documento che, nei casi più gravi, potranno portare al licenziamento del lavoratore. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis del sopra citato articolo, potrà essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro (per i provvedimenti di propria competenza) oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti/indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Roma 20.01.2021

Firma AU.



TURN KEY GLOBAL SERVICE s.r.l.
Partita IVA 03022130128
Tel. 0332.850398 - Fax 0332.851315