

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

ai sensi dello Statuto dei Lavoratori e del D.lgs 231/2001

Art. 1 – Principi generali

1.1 Tutti coloro che prestano attività lavorativa presso l’Azienda, senza distinzioni od eccezioni, sia dipendenti diretti che in somministrazione, sono tenuti a conoscere il Codice Disciplinare Aziendale, a contribuire attivamente alla sua applicazione, segnalandone eventuali carenze e sono impegnati, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, ad osservarlo e farlo rispettare.

1. 2. Il Codice Disciplinare Aziendale è affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La violazione darà luogo all’applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti.

Art. 2 - Doveri del lavoratore

2.1. Nell’osservanza e nel perseguimento dei principi di cui all’art. 1, il dipendente deve in particolare:

- a) prestare la propria attività con diligenza, correttezza e spirito di collaborazione in conformità alle leggi, ai regolamenti, al Codice etico e alle altre disposizioni interne;
- b) assolvere tempestivamente i compiti attribuitigli attenendosi alle direttive di indirizzo generale e particolare;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d’ufficio e mantenere il segreto d’ufficio;
- d) rispettare l’orario di lavoro;
- e) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona, nonché coadiuvare e supplire altri dipendenti quando ne ricorra l’esigenza;

f) comunicare la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

g) dare notizia di giudizi e azioni che intenda eventualmente promuovere nei confronti di terzi, o che siano promossi da parte di terzi nei suoi confronti, in correlazione a fatti attinenti al servizio.

Art. 3 – Divieti

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

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

3.3. Non è consentito al lavoratore abbandonare il proprio posto di lavoro senza l'autorizzazione del proprio responsabile o se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito del proprio responsabile o dell'Ufficio del Personale.

3.4. E' fatto divieto l'utilizzo del telefono cellulare per scopi personali nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo particolari ed urgenti necessità o con preventiva richiesta di autorizzazione.

3.5. E' fatto altresì divieto l'utilizzo di qualsiasi altro congegno elettronico per scopi personali durante l'attività lavorativa.

3.6. E' fatto divieto assumere bevande alcoliche in qualsiasi locale aziendale.

3.7. Il divieto di fumo è assoluto in qualsiasi locale aziendale come previsto dalla legge. E' consentito fumare soltanto all'esterno. Il contravvenire a tale divieto, oltre che non rispettare le leggi e le normative esistenti, reca danno e rischio a persone e cose che si trovano all'interno dei locali stessi.

Art. 4 – Utilizzo di beni aziendali

4.1. Le attrezzature aziendali (compresi: internet, la posta elettronica e le apparecchiature telefoniche) devono essere utilizzate con normale cura e diligenza. Il personale è responsabile del

materiale e degli attrezzi avuti in consegna per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Quanto sopra evidenziato comprende anche gli automezzi aziendali (autovetture, furgoni, ecc.).

4.2. In caso di rottura, di danneggiamento e di smarrimento del materiale di cui sopra, è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi al momento dell'accaduto, pari al 50% dell'ammontare della riparazione e/o sostituzione, fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalle normative contrattuali in vigore.

4.3. In caso di furto, come anche nel caso di constatato danneggiamento, ad opera di terzi, il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia, ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. 5 – Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

5.1. La Società si è adeguata alle normative relative alla prevenzione infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro. E' fatto obbligo dell'osservanza delle suddette norme da parte di tutti gli addetti. Si ricorda che il responsabile interno incaricato della conformità dell'applicazione delle norme sulla sicurezza è il Sig. Stefano Pizzuti che condurrà periodicamente apposite ispezioni sottoponendo alla Società eventuali richiami disciplinari.

Art. 6 – Ferie

6.1. Ciascun dipendente matura le ferie in funzione di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

6.2. Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento annuale delle ferie.

6.3. Il periodo delle ferie sarà stabilito dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

6.4. Il periodo di ferie potrà differire, previa verifica delle esigenze lavorative e dovrà essere autorizzato dal Responsabile o dall'Ufficio del Personale.

6.5. Ciascun dipendente è tenuto a comunicare almeno 1 settimana prima della fruizione delle stesse e attendere che le suddette ferie siano approvate dal proprio Responsabile o dall'Ufficio del

Personale il quale dovrà provvedere all'autorizzazione delle stesse in tempi consoni tali da permettere al dipendente la fruizione delle stesse.

6.6. Il lavoratore in ferie che si ammali dovrà sottoporsi quanto più tempestivamente possibile alla visita del medico curante, al fine di certificare in maniera "ufficiale" il proprio stato di malattia. Se il proprio medico curante non invia telematicamente la certificazione della visita effettuata, il lavoratore dovrà inviare all'INPS il certificato stesso corredato dall'indirizzo presso cui egli è reperibile e ove sono effettuabili le visite fiscali.

6.7. Qualora non si invii la comunicazione, il diritto al recupero delle ferie non godute a causa della malattia è escluso.

6.8. Le ferie potranno essere sospese dalla presenza di una patologia, in forza dell'incidenza che tale patologia ha sulla funzione di riposo che sarebbe propria del periodo di ferie retribuite. L'effetto sospensivo si produce a partire dal momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza della malattia.

Art. 7 - Malattia

7.1. A partire dal primo giorno di malattia, il lavoratore è tenuto a darne immediata notizia al datore di lavoro mediante comunicazione all'Ufficio del personale, sempre nel medesimo giorno, il protocollo del certificato medico.

7.2. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste.

7.3. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

7.4. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto.

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

7.5. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende.

7.6. Il lavoratore in malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi.

Art. 8 – Le visite mediche di controllo e la reperibilità

8.1. In caso di malattia i lavoratori dipendenti sono soggetti a controlli da parte del medico dell'INPS. Questi controlli, detti visite fiscali, si rendono necessari per verificare l'effettivo stato di malattia del lavoratore e per permettere di far rispettare le regole in materia vigenti.

8.2. Le fasce orarie di reperibilità per i lavoratori sono le seguenti:

- Mattina - dalle ore 10.00 alle ore 12.00
- Pomeriggio - dalle ore 17.00 alle ore 19.00

8.3. I lavoratori dovranno trovarsi presso l'indirizzo di domicilio indicato nel certificato medico di malattia in queste fasce orarie per non risultare assenti alle visite fiscali.

8.4. In caso di assenza alla visita fiscale INPS all'indirizzo stabilito nel certificato medico e negli orari inclusi nelle fasce di reperibilità sono previste sanzioni, pari al:

- 100% dell'indennità di malattia percepibile per i primi 10 giorni di malattia in caso di 1° assenza
- 50% del restante periodo per la 2° assenza
- Il 100% dell'intera indennità per irreperibilità alla 3° visita.

8.5. In caso di assenza alla visita fiscale all'indirizzo indicato nel certificato medico, se non si tratta di una patologia esonerata, il lavoratore può comunque presentare, entro 15 giorni dalla sanzione notificata, una lettera di giustificazione per l'assenza alla visita fiscale.

8.6. Le assenze possono essere giustificate in caso di:

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

- Cause di forza maggiore;
- Situazioni che hanno reso necessaria l'immediata presenza del lavoratore altrove;
- Visite, prestazioni e accertamenti specialistici contemporanei alla visita fiscale.

In questi casi comunque il dipendente, può allontanarsi dall'indirizzo indicato nel certificato medico, durante le fasce di reperibilità, ad esempio per effettuare una visita medica specialistica o per accertamenti specialistici o per altri motivi, sempre documentati di cui il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'Ufficio del Personale dell'azienda da cui dipende.

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

8.9. Le assenze non giustificate, salvo l'applicazione dei provvedimenti disciplinari, non daranno corso al pagamento della retribuzione.

Art. 9 – Malattia professionale ed infortunio sul lavoro

9.1. Si è in presenza di infortunio sul lavoro se il lavoratore, durante l'attività lavorativa che sta svolgendo o per una causa violenta riporti danni fisici e/o psichici tali da causare un'inabilità lavorativa per un periodo più o meno lungo che deve essere certificato da un medico (certificato medico di infortunio). E' contemplato anche "infortunio in itinere". Con tale espressione si indica l'infortunio accaduto durante il normale percorso di andata e ritorno che il lavoratore percorre, quotidianamente, per recarsi da casa sul luogo di lavoro e viceversa. E' espressamente previsto che l'infortunio "in itinere" sia compreso nella copertura assicurativa che viene fornita dalla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. In questa ipotesi – affinché il lavoratore possa ottenere l'indennizzo - è necessario che l'infortunio si sia verificato nell'ambito del consueto percorso - di andata e di ritorno - effettuato per recarsi sul posto di lavoro. Per questo motivo se il lavoratore effettua delle interruzioni del percorso o delle deviazioni che non sono necessarie, l'assicurazione obbligatoria non coprirà l'evento lesivo che si sarà verificato.

9.3. Obbligo del lavoratore è a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; qualora il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 10 – Sanzioni disciplinari

10.1. Il dipendente, per la violazione degli obblighi, dei divieti, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa, mediante trattenuta in busta paga di un importo massimo corrispondente a 4 ore di retribuzione base;
- d) sospensione dal servizio e dalla relativa retribuzione sino a 10 giorni;
- e) licenziamento.

10.2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità del fatto contestato, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, agli utenti o a terzi, dell'indebito vantaggio per i soggetti coinvolti e del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

10.3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e accertate con un unico procedimento, è applicabile la

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

10.4. Non costituiscono sanzioni disciplinari le note di richiamo all'osservanza di norme di legge o di disposizioni regolamentari e di servizio.

Art. 11 – Rimprovero verbale, scritto e multa

11.1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 12 – Sospensione dal servizio

12.1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 11, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

- b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 11;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati alla Società, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Società, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

Art. 13 – Licenziamento

13.1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dall'art. 12, anche se di diversa natura;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

- c) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dalla Società quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
- d) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) rifiuto del lavoratore di lasciare il posto di lavoro ignorando i ripetuti inviti ricevuti, nonostante la sospensione dal servizio e dalla retribuzione.
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all'art. 10, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria della Società e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi.

13.2. Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto e tale sanzione si applica per:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenza ingiustificata ripetuta per tre volte in un anno nel giorno seguente i festivi o le ferie;
- b) assenza per simulata malattia;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda o di lavorazione o danneggiamento volontario;

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

- d) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione di oggetti ed opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
- e) furto in azienda,
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 14 - Irrogazione delle sanzioni disciplinari

14.1. Ad eccezione del rimprovero verbale, ogni altra sanzione disciplinare non può essere inflitta senza previa contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e non può essere applicata prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione medesima.

14.2. Entro i successivi 5 giorni, il lavoratore può essere sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per scritto o verbalmente e può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'assenza di giustificazioni è considerata accettazione della mancanza da parte del Lavoratore. L'Azienda applicherà, pertanto, la sanzione prevista.

14.3. La sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

14.3. Una volta decisa e comunicata la sanzione, il lavoratore può fare acquiescenza oppure contestare la decisione datoriale facendo seguire, alternativamente, un ricorso al collegio di conciliazione arbitrato oppure un ordinario ricorso davanti al giudice del lavoro entro il termine perentorio di 20 giorni.

Art. 15 - Recidiva

15.1. Al dipendente che incorre in un'infrazione disciplinare dopo essere stato destinatario di provvedimento sanzionatorio, nel biennio precedente, per un'infrazione della stessa specie può essere inflitta la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione stessa.

Art. 16 - Norma di rinvio

Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma

Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004

Per tutto quanto non disciplinato nel presente codice disciplinare aziendale si rinvia al Contratto Collettivo applicato ed alle norme vigenti in materia.

Roma, 4.1.2021

Il datore di lavoro



Atlante S.C.p.A.

Viale della Musica, 41 – 00144 Roma

Tel. 06 5910 543 - Mail. consorzioatlante1@legalmail.it

www.consorzioatlante.com

*Atlante S.C.p.A. - Società Consortile per Azioni - Registro Imprese di Roma
Codice fiscale e Partita Iva n. 14206491004*