

## CAPITOLO 5 NORME DISCIPLINARI

### - Art. 22 - DOVERI DEI LAVORATORI

Il lavoratore, nell'ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, deve:

- a) rispettare le leggi, le disposizioni contrattuali, aziendali, gli ordini e le istruzioni dei superiori gerarchici;
- b) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda mantenendo tra l'altro un comportamento rispettoso ed educato verso i superiori, i sottoposti, i colleghi, i clienti ed i cittadini, astenendosi altresì da compiere atti contrari al vivere civile, alla morale o all'igiene;
- c) astenersi dal chiedere o accettare regalie e dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'azienda,
- d) aver cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- e) assicurare in caso di sciopero le prestazioni indispensabili nel rispetto dell'Accordo Nazionale Federgasacqua<sup>11</sup>/CGIL-CISL-UIL dell'11.06.2003<sup>12</sup> oltrechè attenersi alle previsioni della L. n. 146/90 come modificata dalla legge n. 83/2000 e del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.7.89 ed alle disposizioni aziendali in merito, anche nel quadro di eventuali accordi applicativi aziendali.

Il lavoratore deve altresì conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima.

Il lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro non può svolgere altre attività lavorative che possano ledere l'interesse dell'azienda.

Il lavoratore deve sottoporsi, a richiesta dell'azienda, a visita medica di accertamento dell'idoneità lavorativa e deve altresì dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare gli eventuali cambiamenti.

<sup>11</sup> Oggi UTILITALIA

<sup>12</sup> Allegato n. 4, pag. 121

- Art. 23 -  
SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 22 del presente contratto può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione, come segue:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- 6) licenziamento.

Il provvedimento di cui al n. 6 si applica, con prestazione del preavviso o dell'indennità sostitutiva del medesimo, alle mancanze che costituiscono notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, quali ad esempio la recidiva nel biennio nelle mancanze sanzionate con la sospensione per un totale di almeno 3 provvedimenti. Il provvedimento di cui al n. 6 si applica, senza preavviso nè corrispondente indennità sostitutiva, nei confronti del personale colpevole di mancanze - anche relative a doveri non particolarmente richiamati nel presente contratto - di entità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore), condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni, condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.

Il licenziamento ed ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

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.

Le aziende sono tenute ad adottare e/o adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto in materia dal presente CCNL; le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

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.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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 aziendale contesta per iscritto il fatto che ha dato origine alla contestazione stessa.



Il lavoratore che entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta non provvede a presentare per iscritto le proprie giustificazioni o a richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare all'addebito.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata.

Nel caso di mancanze di particolare gravità, in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, o comunque per casi di mancanze di particolare gravità la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Nel caso di sottoposizione del dipendente a procedimento penale per la commissione di un reato il cui accertamento in giudizio costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni al momento della definizione del giudizio penale, 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.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti 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.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

