

Codice Disciplinare di ASMIU S.r.l.

Introdotta con determina n. 40 del 19.06.2026

(art. 7 Legge n. 300/1970 e artt. 66, 67, 68 CCNL Utilitalia Servizi Ambientali)

1. Premessa, ambito di applicazione e principi generali

1.1. Ambito soggettivo e oggettivo

Il presente Codice Disciplinare si applica a tutti i lavoratori dipendenti di ASMIU S.r.l., inquadrati ai sensi del CCNL Utilitalia Servizi Ambientali, nello svolgimento di ogni attività lavorativa e in ogni luogo di lavoro riconducibile all'organizzazione aziendale.

1.2. Obblighi generali del lavoratore

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, ciascun lavoratore è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di diligenza e obbedienza di cui all'art. 2104 c.c. e dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.
- delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- dei doveri e delle regole comportamentali dettati dal CCNL Utilitalia Servizi Ambientali vigente
- di tutti i regolamenti interni, codici, procedure, istruzioni operative e disposizioni aziendali.

1.3. Finalità del Codice Disciplinare

La violazione dei suddetti doveri può dar luogo all'apertura di un procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 Legge n. 300/1970. Il presente Codice, in coerenza con il CCNL, individua – in via esemplificativa e non esaustiva – le principali tipologie di infrazioni e le corrispondenti sanzioni disciplinari, modulandole in funzione:

- della gravità dell'infrazione;
- delle mansioni e del ruolo ricoperto;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari;
- delle circostanze di tempo, luogo e modalità di commissione del fatto.

1.4. Pubblicità

Il presente Codice Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ai sensi dell'art. 7 Legge n. 300/1970.

2. Sanzioni disciplinari e criteri di applicazione

2.1. Tipologie di sanzioni

Nel rispetto delle previsioni del CCNL Utilitalia, le sanzioni disciplinari applicabili sono le seguenti 1.
Rimprovero verbale;

2. Rimprovero scritto

3. Multa, fino a un massimo di quattro ore di retribuzione

4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a un massimo di dieci giorni

5. Licenziamento con preavviso

6. Licenziamento senza preavviso (per giusta causa)

2.2. Licenziamento con preavviso

Il licenziamento con preavviso si applica nei confronti dei lavoratori che commettano gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, come indicate a titolo esemplificativo nel presente Codice, non tali però da giustificare il licenziamento senza preavviso.

2.3. Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso è applicato quando la mancanza, anche se non espressamente richiamata nel presente Codice, è talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ovvero integra fattispecie di reato idonee a compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario o la figura morale del lavoratore.

2.4. Cumulo con responsabilità civile

L'applicazione di una sanzione disciplinare non esclude l'eventuale responsabilità civile del lavoratore per i danni cagionati all'azienda o a terzi.

2.5. Criteri di graduazione

Nell'individuare la sanzione, ASMIU tiene conto delle caratteristiche oggettive del fatto, del grado di dolo o colpa, delle conseguenze prodotte, del comportamento complessivo del lavoratore, dell'anzianità di servizio, dei precedenti disciplinari, nonché delle mansioni svolte e del livello di responsabilità ricoperto. Quando un comportamento integra contemporaneamente più violazioni, è applicata la sanzione prevista per la mancanza di maggiore gravità. Per i lavoratori con funzioni di coordinamento, a parità di condotta, si applica di norma la sanzione immediatamente più grave.

2.6. Recidiva

In caso di recidiva – ossia di reiterazione della stessa o di diversa infrazione, per la quale sia stata irrogata una sanzione nei due anni precedenti – salvo diversa previsione specifica, si applica la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella in precedenza irrogata per la mancanza commessa.

3. Procedura disciplinare

3.1. Contestazione e diritto di difesa

Per le mancanze che comportino sanzioni più gravi del rimprovero verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto. Il lavoratore, dal momento della notifica, ha **5 giorni lavorativi** per:

- presentare le proprie giustificazioni per iscritto;

oppure

- chiedere di essere ascoltato personalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui è iscritto o alla quale conferisce mandato.

Se il dipendente è assente per malattia, infortunio sul lavoro, congedo ex L. 104/1992 o aspettativa non retribuita, il termine resta sospeso fino al rientro in servizio e comunque non oltre 30 giorni dalla notifica.

3.2. Istruttoria e adozione del provvedimento

Acquisite le giustificazioni, o decorso inutilmente il termine, ASMIU conclude l'istruttoria e, di regola entro 30 giorni lavorativi, comunica per iscritto al lavoratore l'eventuale sanzione tra quelle di cui al punto 2.1.

Nei casi oggettivamente complessi, il termine può essere prorogato di ulteriori 30 giorni; decorso il termine massimo, l'azienda non può più irrogare alcuna sanzione per il fatto contestato.

3.3. Modalità operative

In presenza di comportamenti suscettibili di rilievo disciplinare, la struttura competente trasmette una segnalazione documentata alla Direzione.

La contestazione scritta è sottoscritta dal responsabile alla Direzione o da un superiore gerarchico e comunicata al lavoratore tramite:

- consegna a mano, con attestazione di ricezione;
- invio a mezzo raccomandata A/R;
- invio tramite PEC;
- notificazione tramite ufficiale giudiziario.

Il rifiuto di ricevere la contestazione o il mancato ritiro della raccomandata presso l'ufficio postale, comprovato dalle relative attestazioni, ha lo stesso valore della consegna avvenuta.

3.4. Convocazione e decisione

Se il lavoratore chiede di essere ascoltato, la Direzione lo convoca con le stesse modalità della contestazione, informando contestualmente l'eventuale organizzazione sindacale delegata e il responsabile della struttura di assegnazione.

Valutate le giustificazioni e la gravità dei fatti, ASMIU decide se irrogare una sanzione o archiviare il procedimento, comunicandone l'esito al lavoratore con le medesime modalità di notifica.

In caso di multa, la trattenuta è effettuata sulla prima busta paga utile; in caso di sospensione, viene comunicato al responsabile del lavoratore il periodo di assenza per l'applicazione della sanzione.

3.5. Conciliazione e tutela giudiziaria

Fermo restando il diritto di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore cui sia stata applicata una sanzione diversa dal licenziamento può promuovere, entro 20 giorni, anche tramite l'organizzazione sindacale, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7, Legge n. 300/1970. La sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del collegio, le cui eventuali spese sono ripartite tra azienda e lavoratore.

3.6. Allontanamento e sospensione cautelare

Nei casi di mancanza di particolare gravità o quando non sia immediatamente valutabile l'entità della violazione, ASMIU può disporre, in via cautelare, l'allontanamento dal servizio del lavoratore fino alla

conclusione del procedimento disciplinare, con corresponsione della retribuzione salvo accertata colpa disciplinarmente rilevante.

Qualora il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per fatti che, se accertati, comportino la risoluzione del rapporto, l'azienda può disporre la sospensione cautelare senza retribuzione né maturazione dell'anzianità per tutta la durata del procedimento penale.

4. Mancanze relative ad orario, presenze e assenze

4.1. Rispetto dell'orario di lavoro e ritardi

Il lavoratore è tenuto a rispettare l'orario di servizio e le modalità di controllo delle presenze stabilite da ASMIU. Per ritardi ingiustificati in entrata, superiori alla flessibilità (più di cinque ritardi mensili sotto i 10 minuti), senza danno per impianti, beni, servizio o rapporti con utenti, è previsto il rimprovero scritto; in caso di ritardi frequenti (oltre sei al mese), si applica una multa da 1 a 4 ore, con imputazione dell'orario a debito.

Se il ritardo supera 10 minuti o comporta pregiudizio agli impianti, ai beni, al servizio o ai rapporti con l'utenza, il lavoratore può non essere ammesso in servizio e il fatto è trattato come assenza ingiustificata.

4.2. Assenze ingiustificate

Costituisce assenza ingiustificata la mancata presenza al lavoro priva di giustificazione o la cui giustificazione non sia stata tempestivamente comunicata. Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, si applicano le seguenti sanzioni:

- sospensione di 3 giorni per assenza non giustificata fino ad una giornata di lavoro;
- sospensione di 5 giorni per assenze di due giorni, consecutivi o non consecutivi, contestati nel medesimo procedimento;
- sospensione di 6 giorni per assenze di tre giorni, consecutivi o non consecutivi, contestati nel medesimo procedimento;
- licenziamento con preavviso per assenze di 4 o più giorni, anche non consecutivi, nell'arco di 12 mesi;
- licenziamento senza preavviso per assenze di 4 o più giorni consecutivi nell'arco di 12 mesi.

Per assenze ingiustificate inferiori ad una giornata, si applica una multa pari a 4 ore.

4.3. Abbandono del servizio o anticipata cessazione del turno

L'assenza dal servizio alla fine dell'orario di lavoro o l'anticipata cessazione del turno, senza pregiudizio per impianti, beni, servizio o rapporti con l'utenza, comportano una sospensione da 3 a 5 giorni. Qualora l'abbandono del posto determini grave pregiudizio agli impianti, ai beni aziendali o al servizio, si applica il licenziamento con preavviso.

4.4. Rilevazione delle presenze e uso del badge

La mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di rilevazione dell'orario di lavoro comporta, secondo gravità, rimprovero scritto o multa fino a 4 ore.

La manomissione del badge o la rilevazione fraudolenta delle presenze (ad esempio timbratura da parte di terzi) comportano, in base alle circostanze e alle responsabilità di ciascun soggetto coinvolto, una sanzione da 5 giorni di sospensione fino al licenziamento senza preavviso.

4.5. Comunicazione di assenza e presenza in azienda

La mancata comunicazione o la comunicazione tardiva dell'assenza prima dell'inizio del turno comporta l'applicazione di una multa da 4 ore fino a 2 giorni di sospensione, in relazione alla gravità della violazione. Il lavoratore che, pur non essendo in servizio, si trattienga senza autorizzazione nei locali aziendali può essere sanzionato con multa da 1 a 4 ore, graduata in base alla rilevanza della condotta.

4.6. Assenza alle visite fiscali di controllo

Quando dal referto di visita medico-fiscale risulta che il lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal domicilio durante le fasce di reperibilità, l'azienda applica una multa di 1 ora. In caso di recidiva, per i periodi successivi al primo, la multa è di 4 ore, con possibilità di sanzioni progressivamente crescenti in caso di ulteriori recidive.

5. Diligenza, ordini di servizio, prestazione lavorativa e insubordinazione

5.1. Obbligo di diligenza e rispetto della gerarchia

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, rispettando le disposizioni del CCNL, le istruzioni dei superiori e l'ordine gerarchico interno.

Il rifiuto di eseguire un ordine legittimo, anche se impartito verbalmente, l'omesso completamento del servizio o l'erogazione di una prestazione manifestamente negligente o qualitativamente insufficiente comportano una sanzione disciplinare da 2 ore di multa fino a 10 giorni di sospensione, secondo la gravità. Il rifiuto manifestato con modalità scorrette o oltraggiose costituisce circostanza aggravante.

5.2. Mancata prestazione e inattività ingiustificata

Il lavoratore è tenuto a garantire la prestazione per l'intero turno di lavoro. Se termina il compito affidato in un tempo significativamente inferiore a quello previsto, deve richiedere ulteriori incarichi al proprio responsabile.

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-soste in esercizi pubblici - irreperibilità sul posto di lavoro - inattività o rientro anticipato - sono sanzionati con multa da 1 ora fino a 2 giorni di sospensione, tenendo conto anche dell'eventuale presenza con colleghi di altri equipaggi o fuori dal territorio di competenza, circostanze considerate aggravanti.

Il mancato utilizzo degli strumenti di lavoro, compresi dispositivi informatici se in dotazione, necessari alla prestazione, comporta una sospensione da 2 ore a 1 giorno.

5.3. Insubordinazione

Quando il mancato rispetto dell'ordine gerarchico è accompagnato da minacce dirette o indirette, configurando una vera e propria insubordinazione, si applica la sospensione da 6 a 10 giorni. Nei casi di particolare gravità, con violenza o passaggio alle vie di fatto, è previsto il licenziamento senza preavviso.

5.4. Condotta verso superiori, colleghi, utenti e terzi

Comportamenti non corretti verso altri dipendenti, utenti o fornitori danno luogo alle seguenti sanzioni:

- sospensione da 6 a 10 giorni in caso di diverbio litigioso o oltraggioso senza passaggio alle vie di fatto;
- licenziamento senza preavviso in caso di rissa tra colleghi con passaggio alle vie di fatto;
- licenziamento con preavviso in presenza di minacce o ingiurie comprovate.

5.5. Commenti offensivi e uso dei social network

La diffusione di commenti o comunicazioni, verbali o scritte, lesive dell'immagine o della reputazione di ASMIU, nonché invii a colleghi di messaggi offensivi, ingiuriosi, con turpiloquio o bestemmie, è sanzionata con sospensione da 6 a 10 giorni, anche se avvenuta in assemblee o riunioni interne.

Quando tali condotte sono poste in essere tramite social network, la sanzione varia da multa di 4 ore fino al licenziamento con preavviso, in relazione alla gravità del comportamento e alla rilevanza del pregiudizio arrecato.

6. Sicurezza, salute, infortuni e visite mediche

6.1. Obblighi generali di sicurezza

Il lavoratore deve osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e le disposizioni aziendali in materia di prevenzione infortuni, salute e sicurezza sul lavoro, e vigilare, se preposto, sul rispetto delle stesse da parte del personale coordinato.

6.2. Comunicazione degli infortuni e certificazioni

Il lavoratore che subisca un infortunio, anche di lieve entità, deve informare immediatamente l'azienda; la violazione di tale obbligo comporta, a seconda della gravità, rimprovero verbale, rimprovero scritto o multa da 1 a 4 ore.

Il mancato invio nei termini della certificazione medica relativa a infortuni comporta una sanzione dal rimprovero scritto a 4 ore di multa; se il ritardo determina il pagamento di sanzioni o oblazioni a carico dell'azienda, l'importo può essere addebitato al lavoratore responsabile, salvo che risulti la sua oggettiva impossibilità a effettuare la comunicazione.

6.3. Omissione di cautele e manomissione dei sistemi di sicurezza

Qualora il lavoratore provochi o subisca un infortunio per negligenza, imperizia o mancato rispetto delle norme di prevenzione, o non faccia rispettare tali norme al personale da lui coordinato, si applica una sanzione dal rimprovero verbale fino a 10 giorni di sospensione, in funzione della gravità del caso.

È vietata la rimozione, manomissione o alterazione dei dispositivi di sicurezza su mezzi, attrezzature o strutture aziendali; la violazione è sanzionata da 1 giorno di sospensione fino al licenziamento con

preavviso, secondo la gravità. L'omessa segnalazione di rimozioni o manomissioni conosciute è punita con multa da 4 ore fino a 5 giorni di sospensione.

6.4. Visite mediche e sorveglianza sanitaria

Il lavoratore è tenuto a sottoporsi alle visite mediche previste dal programma di sorveglianza sanitaria ex art. 41 D.lgs. 81/2008, compresi eventuali accertamenti alcolimetrici o tossicologici, e a completare gli eventuali accertamenti successivi ¹⁰.

La mancata presentazione, senza giustificato motivo, alle visite di sorveglianza, alle visite straordinarie ex art. 5 L. 300/1970 o agli accertamenti delle strutture sanitarie competenti comporta una sanzione da 1 giorno di sospensione fino al licenziamento con preavviso ¹⁰.

6.5. Uso di alcool e sostanze stupefacenti

Lo stato di manifesta ubriachezza o di alterazione da sostanze stupefacenti nei locali aziendali, se non determina pregiudizio al servizio o danni a persone o beni, comporta una sospensione da 6 a 10 giorni.

Quando tale stato si manifesta durante il servizio e comporta pregiudizio al servizio o danno all'azienda o a terzi, è applicato il licenziamento senza preavviso ¹¹.

7. Patrimonio aziendale, mezzi, segretezza, decoro e comunicazioni

7.1. Segretezza e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a mantenere la massima riservatezza sugli interessi di ASMIU e a non utilizzare o divulgare senza autorizzazione notizie, informazioni o documenti acquisiti per ragioni di lavoro.

La violazione di tale obbligo comporta, in relazione alla gravità e alla posizione del lavoratore, sospensione da 1 a 10 giorni; nei casi di estrema gravità, che producano un danno patrimoniale o non patrimoniale all'azienda, è previsto il licenziamento senza preavviso.

7.2. Attività estranee durante l'orario di lavoro

È fatto divieto al lavoratore di svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee alle mansioni affidate, sia remunerate che gratuite, che possano procurargli lucro e/o distoglierlo dai compiti assegnati.

L'accertamento di tali attività comporta una sospensione da 6 a 10 giorni e, nei casi di particolare gravità, il licenziamento senza preavviso.

7.3. Uso e cura di beni, locali, mezzi e attrezzature

Il lavoratore deve aver cura dei locali, dei mezzi, delle attrezzature e di ogni bene di proprietà aziendale o comunque affidatogli.

L'uso negligente o non conforme può comportare sospensione da 1 a 5 giorni; in caso di responsabilità dolosa o colposa, ASMIU può richiedere il risarcimento dei danni arrecati all'azienda o a terzi.

L'utilizzo di beni o mezzi aziendali per fini personali o non consentiti può comportare sospensione fino a 10 giorni. In caso di danneggiamento volontario o sabotaggio di mezzi aziendali o di terzi, si applica il licenziamento senza preavviso.

7.4. Divisa e decoro personale

Quando previsto, il lavoratore è tenuto a indossare correttamente la divisa aziendale e a mantenere un aspetto decoroso, in linea con le disposizioni interne ⁴.

Il mancato uso della divisa nelle sue parti essenziali o l'uso non decoroso o non conforme comportano sospensione da 1 a 2 giorni.

7.5. Domicilio e comunicazioni aziendali

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio, anche temporaneo. La mancata o errata comunicazione comporta una sanzione dalla multa di 4 ore fino a 1 giorno di sospensione.

Il rifiuto di ricevere una comunicazione scritta dell'azienda, consegnata a mano o inviata per raccomandata o per PEC o tramite ufficiali giudiziari, comporta sanzioni da 2 ore di multa a 1 giorno di sospensione; tale rifiuto non impedisce la prosecuzione del procedimento disciplinare.

7.6. Modulistica e documentazione aziendale

Il lavoratore è tenuto a compilare con precisione e cura la modulistica aziendale e a segnalare tempestivamente problematiche e informazioni utili allo svolgimento del servizio.

La mancata compilazione, la compilazione parziale o inesatta, nonché l'omessa comunicazione di elementi rilevanti, sono sanzionate con multa da 1 a 4 ore, in relazione alla gravità della mancanza.

7.7. Carburanti e rifornimenti

Il lavoratore deve provvedere, quando necessario, al rifornimento di carburante del mezzo assegnato.

Se dal mancato rifornimento deriva il fermo del veicolo per mancanza di carburante, si applica una multa da 2 a 4 ore.

Lo smarrimento del codice o PIN personale per il rifornimento comporta multa da 1 a 4 ore.

La registrazione non conforme dei rifornimenti o l'inserimento di dati non corretti è punita con sospensione da 1 a 5 giorni.

8. Conducenti, codice della strada e titoli abilitativi

8.1. Obblighi specifici dei conducenti

Per il personale cui è affidata la guida di mezzi aziendali, si applicano le norme specifiche di cui all'art. 67 CCNL Utilitalia Servizi Ambientali.

Il conducente deve verificare, prima dell'inizio del servizio, il corretto stato di funzionamento del veicolo affidatogli e segnalare immediatamente eventuali anomalie al personale preposto. L'omissione o la segnalazione tardiva comportano una sanzione da multa di 1 ora fino a 1 giorno di sospensione.

8.2. Titoli abilitativi alla guida

Il lavoratore è tenuto a mantenere i titoli abilitativi necessari alla guida dei mezzi aziendali e a comunicare tempestivamente eventuali provvedimenti di ritiro o sospensione della patente.

La mancata o tardiva comunicazione comporta una sospensione da 3 a 5 giorni.

8.3. Violazioni del Codice della Strada

Le violazioni del Codice della Strada imputabili al conducente per negligenza o incuria comportano, oltre all'addebito della sanzione amministrativa, una sospensione da 1 a 5 giorni, in relazione alla gravità dell'infrazione.

9. Permessi, formazione, procedimenti penali e reati gravi

9.1. Permessi ex Legge 104/1992

Il lavoratore che intenda fruire dei permessi ex Legge 104/1992 è tenuto a programmare e comunicare tempestivamente la propria assenza nel rispetto delle disposizioni interne.

La mancata programmazione o comunicazione tempestiva comporta una multa di 2 ore; l'inserimento tardivo, successivo al giorno di effettiva fruizione, è considerato aggravante e può comportare fino a 1 giorno di sospensione.

9.2. Partecipazione alla formazione aziendale

La partecipazione ai corsi di formazione aziendale disposti da ASMIU rientra tra gli obblighi di servizio. Il lavoratore che non comunichi tempestivamente la propria assenza e non la giustifichi è sanzionato con multa da 2 a 4 ore, con possibile addebito dei costi sostenuti dall'azienda per la partecipazione al corso.

9.3. Comunicazione di procedimenti penali

Il lavoratore ha l'obbligo di informare l'azienda del proprio coinvolgimento in procedimenti penali connessi alle funzioni svolte in ASMIU.

La mancata comunicazione comporta una sospensione da 1 a 2 giorni.

9.4. Condanne per reati gravi

In caso di condanna per reati associativi, delitti aggravati da finalità mafiosa o terroristica, delitti contro la persona o altri reati contrari all'etica e al vivere civile per i quali è prevista una pena detentiva minima edittale non inferiore a tre anni, ASMIU applica il licenziamento senza preavviso.

10. Molestie sessuali, violenza morale e ritorsioni

10.1. Molestie sessuali

È vietato porre in essere molestie sessuali o comportamenti discriminatori basati sul sesso, che offendano la dignità di donne e uomini nell'ambiente di lavoro.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;- affissione o esposizione di materiale pornografico, anche in formato elettronico;- uso di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali;- promesse o minacce collegate alla concessione o negazione di vantaggi o progressioni di carriera in cambio di prestazioni sessuali;- contatti fisici indesiderati;- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo, sulla sessualità o sull'orientamento sessuale;-

comportamenti persecutori (telefonate, messaggi, appostamenti, minacce, atti vandalici) anche a connotazione sessuale.

Tali condotte comportano il licenziamento senza preavviso.

10.2. Violenza morale e comportamenti persecutori

È altresì vietata ogni forma di violenza morale o comportamento ostile, diretto contro un individuo, idoneo a creare un ambiente lavorativo umiliante, intimidatorio o lesivo dell'integrità psicofisica o della dignità della persona.

Sono ricompresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:- danni all'immagine, offese, intimidazioni, calunnie, diffusione di notizie riservate o insinuazioni su condizioni psicologiche o fisiche;- minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni retributive, ostacoli ingiustificati alla carriera, rimozione ingiustificata da incarichi, attribuzione di mansioni improprie;- tentativi di emarginazione o isolamento, cambio di mansioni o colleghi con intento persecutorio, limitazioni arbitrarie della libertà di espressione o eccessi di controllo.

Tali comportamenti, se gravi o reiterati, possono comportare il licenziamento senza preavviso.

10.3. Ritorsioni

È considerata molestia disciplinarmente rilevante ogni forma di ritorsione contro chiunque segnali comportamenti molestanti o discriminatori, inclusi i testimoni.

11. Violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e del Piano anticorruzione

11.1. Obbligo di conformità

Tutti i lavoratori di ASMIU sono tenuti a osservare le disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione adottati dall'azienda.

Costituisce violazione qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o ai principi del Codice Etico, nonché l'omissione di comportamenti dovuti nello svolgimento di attività che comportino rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

11.2. Sanzioni specifiche

In caso di violazioni delle suddette disposizioni, si applicano le seguenti sanzioni, graduando secondo gravità:

- a) Rimprovero verbale: per violazioni colpose dei principi del Codice Etico o delle norme procedurali del Modello, o per comportamenti non conformi alle prescrizioni nelle attività sensibili;
- b) Ammonizione scritta: in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a);
- c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni: in caso di recidiva o quando le violazioni arrecano danno alla società o la espongono a responsabilità verso terzi;

- d) Licenziamento con preavviso: in caso di reiterata violazione di procedure con rilevanza esterna o di grave e reiterata inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico;
- e) Licenziamento senza preavviso: in presenza di mancanze commesse con dolo talmente gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

11.3. Coordinamento con il CCNL e la normativa

Resta fermo che ASMIU applicherà in ogni caso tutte le disposizioni di legge, del presente Codice Disciplinare e del CCNL Utilitalia Servizi Ambientali in materia di procedimento disciplinare.

12. Disposizioni finali

Il presente Codice Disciplinare entra in vigore dalla data indicata nell'ordine di servizio con cui ASMIU S.r.l. ne dispone la pubblicazione e resta applicabile fino a eventuale aggiornamento o sostituzione, che sarà parimenti portato a conoscenza dei lavoratori con le modalità di legge.

Eventuali casi non espressamente previsti saranno valutati da ASMIU alla luce dei principi desumibili dal presente Codice, dal CCNL Utilitalia Servizi Ambientali e dalla normativa vigente.