



Codice *DISCIPLINARE*



TOPSERVICE
COOP

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



CODICE DISCIPLINARE CCNL LOGISTICA E TRASPORTO

Le disposizioni in materia di procedimento disciplinare, di cui alla L. 300/70, al Ccnl e ai Regolamenti aziendali, vengono comunicate mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Questo codice disciplinare viene pertanto messo a disposizione nelle comunicazioni dei dipendenti nel portale inaz, inserito nel sito web aziendale.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di cui all'art. 7, L. n. 300/70 e del Ccnl in vigore.

Diritti e doveri del lavoratore – Provvedimenti disciplinari – Licenziamenti

A) Diritti e doveri del lavoratore

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n.300 (Statuto dei lavoratori).

Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

B) Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) licenziamento

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



1. il **rimprovero verbale o scritto** può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;
2. il provvedimento di cui al punto c) (**multa in misura non superiore a 3 ore**) potrà essere adottato a carico:
 - a) del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
 - b) dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;
 - c) del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa e/o la relativa prognosi non oltre la giornata di rilascio del certificato;
 - d) del lavoratore che non comunica immediatamente un infortunio anche se di lieve entità;
 - e) del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti dal presente articolo;
 - f) del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
 - g) del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;
3. il provvedimento **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni** potrà essere adottato a carico:
 - a. del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
 - b. del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
 - c. del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
 - d. del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
 - e. del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
 - f. dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



- g. del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- h. del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- i. del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- j. del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- k. del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda;
- l. del lavoratore che si rifiuti ad effettuare trasferte lavorative;
- m. del lavoratore che non segue le direttive del preposto;
- n. del lavoratore che non comunica un danno provocato;
- o. del lavoratore che non rispetta le procedure lavorative aziendali;
- p. del lavoratore che non ripone il mezzo di movimentazione utilizzato al proprio posto finito il proprio lavoro e/o non lo metta in ricarica;
- q. del lavoratore che non rispetta le pause stabilite;
- r. del lavoratore che procura in modo recidivo non conformità lavorando;
- s. del lavoratore che esegua con voluta lentezza il lavoro a lui affidato;
- t. del lavoratore che fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa
- u. del lavoratore che utilizza il telefono personale durante l'orario di lavoro
- v. Violazione del codice etico aziendale

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente

superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

C) Licenziamenti

I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- a) nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo in casi di forza maggiore dimostrabili;
- b) nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
- c) ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente c.c.n.l. il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- d) al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente c.c.n.l.;
- e) nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- f) nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- g) nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- h) nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- i) in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;
- j) in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- k) in caso di furto;
- l) in caso in cui il lavoratore giunga alle mani all'interno dei luoghi di lavoro;

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato al T.U. sulla maternità 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche.

D) Risarcimento danni

L'impresa ha la facoltà di richiedere un risarcimento danni al lavoratore.

Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 3.500 €.

Laddove il danno superi l'importo di 3.500 €, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 20.000 €.

Qualora l'azienda abbia stipulato una copertura assicurativa con franchigia, al dipendente sarà addebitato il solo valore della franchigia stessa.

Gli importi così addebitati al dipendente saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Se il danno è inferiore a 1.000 € e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N



Per quanto non previsto dal presente Codice Disciplinare, si applicano le disposizioni generali di cui all'art. 7 L. 300/70, al Ccnl e ai Regolamenti aziendali in vigore.

Copia del Codice disciplinare e del codice etico viene affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, pubblicato sul sito internet aziendale e nelle comunicazioni aziendali sul gestionale aziendale cui tutti i dipendenti hanno accesso.

VIGENZA: Il presente Codice disciplinare (affisso in bacheca) si compone specificatamente di n. 7 fogli, avrà decorrenza dal 01/10/2023 e resterà in vigore sino a sua sostituzione o modifica.

LUOGO E DATA

FIRMA

Verona



TOP SERVICE COOP
Via Albert Einstein, 2/a - 37135 VERONA (VR)
P.I./C.F. 04022230231 - Tel. 045 853442
Fattura elettronica: SUBM70N
Pec: topservicecoop1@legalmail.it
www.topservicecoop.it

Verona:

via Einstein, 2A
37135 - Zai Verona
Tel. +39 045 8538719
Fax +39 045 8625153

Padova:

Via Borgo Vicenza, 125
35013 - Cittadella

Pec:

topservicecoop1@legalmail.it
Codice univoco: SUBM70N

