



CODICE DISCIPLINARE

NORME GENERALI SUGLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

La Società avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni. La Società deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, devono essere improntati a reciproca correttezza ed educazione.

Vanno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare, all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni della normativa vigente nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, etc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il lavoratore deve mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre, non dovrà trarre profitto, con danno del datore di lavoro, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi delle finalità aziendali, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento con o senza preavviso.



CODICE DISCIPLINARE

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il prestatore di lavoro è tenuto all'osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dal Contratto Collettivo per l'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti d.d. 08.06.1999 e successive modifiche ed integrazioni e dal Contratto Integrativo Aziendale vigente.

L'inosservanza di tali disposizioni da parte del lavoratore può dar luogo, secondo la gravità dell'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 con preavviso;
- f) Licenziamento senza preavviso.

APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

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, ad esempio rifiuto ad eseguire un lavoro di propria competenza o esecuzione del lavoro in difformità delle disposizioni ricevute dal superiore;
- d) Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) Per disattenzione o negligenza danneggi materiali, macchine ed attrezzature;
- f) Venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) Fuori dall'azienda compia, per conto di terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) Contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) Esegua all'interno dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- j) Non osservi le norme per la prevenzione degli infortuni e le misure disposte dal datore di lavoro ai fini della sicurezza individuale e collettiva ;



CODICE DISCIPLINARE

- k) Non utilizzi i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione predisposti o forniti dal datore di lavoro;
- l) Non adempia alle formalità previste per il rilevamento delle presenze, nel rispetto delle norme contrattuali ed aziendali specifiche, ivi compresa l'ipotesi di ingresso e permanenza in azienda al di fuori dell'orario di lavoro;
- m) Non presti la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti;
- n) Risulti assente dal proprio domicilio nelle fasce orarie previste dal contratto per le visite di controllo; non si presenti alla successiva eventuale visita ambulatoriale di controllo richiesta dall'ente competente o nella diversa fascia preventivamente comunicata e motivata;
- o) Non provveda a dare avviso all'azienda entro il primo giorno di assenza per malattia;
- p) Non provveda a dare comunicazione tempestiva, nel corso del periodo di assenza per malattia, dell'eventuale mutamento, anche temporaneo di domicilio;
- q) Non provveda ad inviare la certificazione medica all'azienda entro due giorni dall'inizio o dalla prosecuzione della malattia;
- r) Acceda o permanga in aree recintate e/o segnalate il cui accesso è vietato, interdetto ai non addetti oppure consentito solo su specifica autorizzazione;
- s) Rifiuti controlli inventariali su oggetti o strumenti affidati;
- t) Utilizzi mezzi ed attrezzature aziendali senza autorizzazione e/o in violazione di esplicite disposizioni;
- u) In altro modo trasgredisca l'osservanza del CCNL e del Contratto Integrativo Aziendale o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

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

Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Insubordinazione ai superiori;
- b) Sensibile danneggiamento colposo del patrimonio aziendale nella sua accezione più ampia;
- c) Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) Rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;



CODICE DISCIPLINARE

- f) Assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) Comportamento irregolare durante l'assenza o l'infortunio, consistente nello svolgimento di attività lavorative retribuite o attività comunque palesemente contrastanti con le condizioni fisiche che hanno motivato l'assenza;
- h) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- i) Recidiva, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nel termine di due anni.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** 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 o tentato furto nell'azienda;
- c) Trafugamento di documenti aziendali;
- d) Danneggiamento volontario del patrimonio aziendale nella sua accezione più ampia;
- 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) Tentativo di alterazione del sistema di controllo delle presenze;
- g) Fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h) 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;
- i) Rissa o comunque passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda.

In caso di licenziamento senza preavviso, la Società 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.



CODICE DISCIPLINARE

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE ED APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente 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 comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi 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.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari consistenti nella ammonizione scritta, multa e sospensione potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze con o senza preavviso potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15.07.1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20.05.1970.

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

IMPUGNAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto di un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

*Approvato dal Coordinatore Generale
In vigore dal 1° settembre 2002*