

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

PRINCIPI GENERALI

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.

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

FONTI NORMATIVE

- Art. 2104 Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro):**
- Art. 2105 Codice Civile (Obbligo di fedeltà):**
- Art. 2106 Codice Civile (Sanzioni disciplinari)**
- D. Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)**
- D. Lgs. 231/01 (Disciplina della responsabilità amministrativa)**
- Art. 7 L. 300/70 (Statuto dei lavoratori)**
- CCNL Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti del 26 novembre 2016 (articoli estratti riportati in calce)**

Art. 1 - Rapporti in azienda - Trattenute per risarcimento danni

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

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell’organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione. In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità. Verranno 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, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell’orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), 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. La valutazione dell’eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l’ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L’ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull’ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell’azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell’imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell’azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. **(Art. 1 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 2 - Residenza e domicilio - Documenti

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all’azienda la sua residenza e domicilio ed a comunicare gli eventuali successivi mutamenti. Il lavoratore è tenuto a rilasciare ricevuta delle comunicazioni dell’Azienda e dei documenti che gli vengono consegnati. **(Art. 3 Sez. Quarta – Titolo I)**

Art. 3 - Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300. **(Art. 3 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 4 - Entrata ed uscita dall’Azienda

L’entrata e l’uscita dei lavoratori dall’azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che definiscono l’orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all’inizio dell’orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d’ora o mezz’ora dopo l’inizio dell’orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. **(Art. 1 Sez. Quarta – Titolo III)**

Art. 5 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell’art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300. **(Art. 5 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 6 - Orario di lavoro – Turni - Reperibilità

Le ore di lavoro sono contate con l’orologio dello stabilimento o reparto. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. (Art. 5 Sez. Quarta – Titolo III)
Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all’intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell’intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l’azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l’indennità di reperibilità e si attiveranno le procedure disciplinari previste dal presente Codice. **(Art. 6 Sez. Quarta – Titolo III)**

Art. 7 - Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell’inizio dell’assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l’ Azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso. In questi casi l’Azienda ha facoltà di non corrispondere la retribuzione: tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione. **(Art. 13 Sez. Quarta – Titolo VI)**

Art. 8 - Permessi per eventi e cause particolari ed ex articolo 33, Legge n. 104/1992

Ai sensi e per gli effetti dell’art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d’attuazione di cui al D.l. 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell’evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell’attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall’accertamento dell’insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi previsti dall’Art. 33 della legge 5 Febbraio 1992, n. 104 e s.m.i., per consentire una migliore programmazione dell’attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza. **(Art. 10 Sez. Quarta – Titolo VI)**

Art. 9 - Ambiente di lavoro - salute e sicurezza

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall’impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di

sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l’obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all’espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori. **(Art. 1 lett. C) e lett. E) Sez. Quarta – Titolo V)**

Art. 10 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

L’infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell’attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all’azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell’ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso. Qualora l’infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo art. 11.

Al termine del periodo dell’invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro. **(Art. 1 Sez. Quarta – Titolo VI)**

Art. 11 - Malattia ed infortunio non sul lavoro - Comunicazione e certificazione dell’assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l’azienda entro il primo giorno d’assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all’azienda e inviare entro il secondo giorno dall’inizio dell’assenza il protocollo del certificato medico.

L’eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all’azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l’assenza verrà considerata ingiustificata.

L’azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell’art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l’accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all’azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l’obbligo di comunicare all’azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei. **(Art. 2 Sez. Quarta – Titolo VI)**

Art. 12 - Provvedimenti disciplinari

L’inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Codice disciplinare può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all’applicazione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell’art. 14 del presente Codice disciplinare.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente 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 alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riteranno 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.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione. **(Art. 8 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 13 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- 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;
- senza giustificato motivo ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l’orario di lavoro;
- fuori dell’azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell’azienda stessa;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- esegua entro l’officina 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;
- in altro modo trasgredisca l’osservanza del presente Codice e del vigente CCNL 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. **(Art. 9 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 14 - Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel precedente articolo 13, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- insubordinazione ai superiori;
- sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- esecuzione senza permesso di lavori nell’azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell’azienda;
- rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- 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;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel precedente articolo 13, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 13, salvo quanto disposto dall’ultimo comma dell’art. 12.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre 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:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell’azienda;
- trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell’azienda;
- danneggiamento volontario al materiale dell’azienda o al materiale di lavorazione;
- 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 implichino gli stessi pregiudizi;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio all’incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 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;
- rissa nell’interno dei reparti di lavorazione. **(Art. 10 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 15 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell’art. 14 (licenziamento senza preavviso), l’azienda 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. **(Art. 11 Sez. Quarta – Titolo VII)**

Art. 16 – Norma di rinvio

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