

# CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

## PRINCIPI GENERALI

Tutti coloro che prestano la loro 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 attuazione segnalandone eventuali carenze e sono impegnati, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, ad osservarlo e farlo rispettare.

Il Codice Disciplinare 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 per i dipendenti delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi (articoli estratti riportati in calce)**

### Art. 1 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore ha l’obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l’obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell’impresa. **(Art. 220 – Sezione Quarta)**

### Art. 2 – Divieti

E’ vietato al personale ritornare nei locali dell’azienda e trattenersi oltre l’orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l’auto-rizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall’art. 30 (Assemblea) del CCNL. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l’orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l’orario normale, salvo nel caso di presentazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un’ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell’orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto. **(Art. 221 - Sezione Quarta)**

### Art. 3 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l’onere della prova, e fermo restando l’obbligo di dare immediata notizia dell’assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l’azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l’obbligo di dare immediata notizia dell’assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all’Inps.

Nela caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all’art. 195 del CCNL per quante sono le giornate di assenza, fatta salva l’applicazione della sanzioni previste dall’ Art. 16 del presente Codice Disciplinare. **(Art. 222 - Sezione Quarta)**

### Art. 4 – Comunicazione mutamento di domicilio - Documenti

E’ dovere del personale di comunicare immediatamente all’azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi e la malattia. **(Art. 224 – Sezione Quarta)**.

Il lavoratore è tenuto a rilasciare ricevuta delle comunicazioni dell’azienda e dei documenti che gli vengono consegnati.

### Art. 5 – Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l’obbligo di rispettare l’orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l’applicazione delle sanzioni previste dall’Art. 16 del presente Codice Disciplinare **(Art. 223 - Sezione Quarta)**

### Art. 6 – Doveri dell’apprendista

L’apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza le attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L’apprendista è tenuto a frequentare i corsi previsti dal CCNL, anche se in possesso di un titolo di studio. **(Art. 51 – Sezione Quarta)**

### Art. 7 – Norme generali lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d’opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. **(Art. 136 – Sezione Quarta)**

### Art. 8 – Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l’anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato. **(Art. 151 – Sezione Quarta)**

### Art. 9 – Congedo parentale

Ai fini dell’esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. **(Art. 186 – Sezione Quarta)**

### Art. 10 – Cauzioni

Per le mansioni che la giustificichino il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l’ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d’opera. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei sui eventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell’azienda. **(Art. 209 – Sezione Quarta)**

### Art. 11 – Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d’opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti. **(Art. 210 – Sezione Quarta)**

### Art. 12 – Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso. Salva l’ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato il datore di lavoro deciderà sull’eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell’anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall’azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio. **(Art. 215 – Sezione Quarta)**

### Art. 13 – Normativa e Obblighi del lavoratore in caso di Malattia e Infortunio non sul lavoro.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e gli obblighi di cui all’art. 172 del CCNL, il lavoratore ha l’obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall’inizio dell’assenza, l’assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 3 e 16 del presente Codice Disciplinare. Il lavoratore ha l’obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 (indennità sostitutiva del preavviso) e 236 (trattamento di fine rapporto) del CCNL.

Nell’ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l’obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all’azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall’inizio dell’assenza, l’assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 3 e 16 del presente Codice Disciplinare.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l’obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Ai sensi dell’art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico. **(Art. 173 – Sezione Quarta)**

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l’effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell’Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli suddetti, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l’obbligo di dare immediata notizia all’azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell’obbligo di cui al presente articolo comporta comunque l’applicazione delle sanzioni previste dall’art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l’obbligo dell’immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l’assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 3 e 16 del presente Codice Disciplinare. **(Art. 174 – Sezione Quarta)**

### Art. 14 – Trattamento economico di malattia

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l’INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l’indennità a carico INPS; se l’indennità stessa è corrisposta dall’INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall’istituto. **(Art. 176 – Sezione Quarta)**

### Art. 15 – Infortunio

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all’obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell’infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all’INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. **(Art. 177 – Sezione Quarta)**

### Art. 16 – Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all’art. 193 (normale retribuzione) del CCNL;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell’inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all’ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell’anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all’azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell’assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell’anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell’anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all’art. 1 del presente Codice Disciplinare (Art. 220 CCNL);
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d’ufficio;
- l’esecuzione, in concorrenza con l’attività dell’azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell’orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

**(Art. 225 - Sezione Quarta)**

### Art. 17 – Normativa provvedimenti disciplinari

L’eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l’azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato. **(Art. 227 - Sezione Quarta)**

### Art. 18 – Recesso per giusta causa ex articolo 2119 c.c.

Ai sensi dell’art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l’indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell’attività aziendale;
- l’insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l’irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l’appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell’azienda o di terzi;
- l’esecuzione, senza permesso, di lavoro nell’azienda per conto proprio o di terzi.

**(Art. 229 - Sezione Quarta)**

## NORME PER IL TELELAVORO

### Art. 19 – Sistema di comunicazione

E’ fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell’azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all’azienda anche per via telematica. **(Art. 5 - Allegato 10 – Accordo sul telelavoro subordinato)**

## NORME PER OPERATORI DI VENDITA

### Art. 20 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l’onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l’Azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell’anno solare. **(Art. 7 – Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita)**

### Art. 21 – Rischio macchina

Con decorrenza da luglio 2005, fermo restando l’accollo all’Operatore di Vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell’automezzo per incidenti passivi provocati – senza dolo – dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell’ottanta per cento e comunque con un massimale di € 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L’uso dell’automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall’azienda. **(Art.19 – Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita)**

### Art. 22 – Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art.7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all’entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
  - biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
  - multa in misura non eccedente l’importo di mezza giornata di retribuzione;
  - sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
  - licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).
- Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all’art. 2105 c.c., e cioè l’abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d’ufficio, nonché nei casi previsti dall’ art. 20 del presente Codice Disciplinare ed in quelli di cui all’ art. 2119 c.c. **(Art. 23 – Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita)**

### Art. 23 – 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.