

# 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 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro):**
- Art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà):**
- Art. 2106 c.c. (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 diritti dei lavoratori)**
- CCNL per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche 10 Dicembre 2015 (articoli estratti riportati in calce)**

### Art. 1 - Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza. Devono, fra l'altro, essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli all'attività lavorativa ed alla convivenza nei luoghi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. In particolare il lavoratore deve:

- osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.
- avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati. **(Art. 51)**

### Art. 2 - Residenza e domicilio - Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- la carta d'identità od altro documento equipollente;
- il certificato di attribuzione del codice fiscale;
- i prescritti documenti Inps.

È facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti. Il lavoratore è tenuto a rilasciare ricevuta delle comunicazioni dell'Azienda e dei documenti che gli vengono consegnati. **(Art. 1)**

### Art. 3 - Orario di lavoro

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati e presteranno la loro opera nel turno per essi stabilito.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando il diritto alle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario. **(Art. 8 - paragrafo D)**

### Art. 4 - Inizio e fine del lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso. **(Art. 47)**

### Art. 5 - Assenze

L'assenza dal lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. La relativa giustificazione dovrà essere fornita entro il giorno successivo. L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione. Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro, e prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario. **(Art. 50)**

### Art. 6 - Permessi di entrata ed uscita

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è concesso 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. Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo superiore immediato: in tal caso al lavoratore compete la retribuzione del lavoro effettivamente prestato. **(Art. 34 - paragrafo A)**

### Art. 7 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

L'Azienda può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno e sottopone, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi. **(Art. 42 - Paragrafo B)**

### Art. 8 - Infortunio 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 avvertirne il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso. **(Art. 38)**

### Art. 9 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di riceverete comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15 del CCNL Gomma Plastica Industria, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.

Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente soltanto attraverso i servizi ispettivi competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge, secondo le modalità

previste dalle norme di legge e del presente contratto.

A tal fine viene stabilito quanto segue:

- per consentire l'effettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
- ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la loro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche normative degli enti competenti;
- sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo di darne, salvi i casi di forza, maggiore, preventiva comunicazione all'azienda e di fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.

Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.

Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'infero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare **(Art. 39)**

### Art. 10 - Consegna e conservazione utensili e materiali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto. Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna, ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

D' altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione, come previsto dal presente Codice Disciplinare.

Il lavoratore non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente, dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare. **(Art. 48)**

### Art. 11 - Visita di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli. Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste dall'art.6 della Legge 20.5.1970, n.300. **(Art. 49)**

### Art. 12 - Trattenute per risarcimento danni

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo. **(Art. 29)**

### Art. 13 - Provvedimenti disciplinari

1. Le infrazioni disciplinari alle norme del presente codice disciplinare potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di 3 ore di paga;
- sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà emanato entro dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione. **(Art.52)**

### Art. 14 - Multe e sospensioni

Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

- che non si presenti al lavoro come previsto dal presente Codice Disciplinare o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
- che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
- che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- che effettui irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
- che in qualunque modo trasgredisca alle norme del Contratto Collettivo, del presente Codice Disciplinare o che commetta ta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- che si trovi in condizioni di evidente ubriachezza.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo. **(Art. 53)**

### Art. 15 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) del precedente art. 14, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex art. 444 c.p.p., per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- recidiva nella mancanza di cui al punto f) del precedente art. 14
- trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 14 del presente codice disciplinare aziendale;
- mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo. **(Art. 54)**

### 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.