

Clesa s.r.l.

CODICE DISCIPLINARE

(rif. Art. 7 Legge n. 300 del 20 maggio 1970 – Art. 67 CCNL METALMECCANICA
CONFIMI – Art. 99 e 100 CCNL EDILIZIA INDUSTRIA)

Ultima Revisione

Rev.	Data	Preparata da RPC	Approvata da CDA
0	15/02/23		

Oggetto delle Revisioni

Rev.	Data	Descrizione/sintesi della revisione (le parti modificate sono evidenziate mediante barratura laterale)
0	15/02/23	Prima emissione procedura

1.Premessa

La vigente normativa in materia di provvedimenti disciplinari è regolata dall'art. 2106 del codice civile, dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dagli artt. 67 del CCNL METALMECCANICA CONFIMI Art. 99 e 100 CCNL EDILIZIA INDUSTRIA e alle quali questo Codice disciplinare si ispira e fa riferimento – e si basa sui seguenti principi a tutela della libertà e dignità del lavoratore:

- proceduralizzazione dei procedimenti disciplinari,
- predeterminazione dei provvedimenti disciplinari (di seguito, anche "sanzioni"),
- proporzionalità tra mancanze comportamentali e sanzioni

In generale, ciascun lavoratore, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto al rispetto:

- degli obblighi di fedeltà e diligenza sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.,
- degli obblighi di sicurezza sanciti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.e.i.,
- dei doveri ed delle norme comportamentali dettati dal CCNL di settore (al quale si rinvia),²
- di tutti i Regolamenti, Codici e disposizioni – anche verbali – dettati dal datore di lavoro e portati a conoscenza dei lavoratori dai preposti dello stesso (ai quali si rinvia).

La violazione dei predetti doveri ed obblighi può dare origine alla comminazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 67 del vigente CCNL di settore.

Il presente Codice Disciplinare indica – a titolo esemplificativo e non esaustivo – le infrazioni alle predette norme e disposizioni che determinano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore e risponde alla necessità di modulare – in modo trasparente – l'impianto sanzionatorio in base alla gravità dell'infrazione, alla mansione svolta e al ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'Azienda, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'infrazione (azione o omissione), sulla base di un criterio di gradualità.

2. Procedimento disciplinare

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di difendersi (per scritto ovvero oralmente).

Salvo che per il richiamo verbale, la preventiva contestazione delle mancanze addebitate al lavoratore deve essere effettuata dall'Azienda per iscritto.

Entro 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'Azienda, il lavoratore può presentare alla stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle oralmente, eventualmente – a sua discrezione – facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito apposito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta ad infermità per malattia (professionale o non) ovvero di infortunio (sul lavoro o meno), il predetto termine di cinque giorni è sospeso fino alla ripresa dell'attività lavorativa e, comunque, non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica della contestazione.

3

In caso di giustificazioni orali, verrà redatto apposito verbale delle dichiarazioni del lavoratore, sottoscritto dai presenti all'incontro.

Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente, l'Azienda valuta dette giustificazioni e comunica, per iscritto, all'interessato l'eventuale provvedimento

disciplinare – tra quelli indicati al paragrafo 3. che segue – irrogato. Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell’Azienda, il predetto termine di 30 giorni può essere prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorsi tali termini, il procedimento dovrà ritenersi annullato.

Decorsi i 5 giorni dalla notifica della contestazione, in assenza di giustificazioni del lavoratore nei suddetti termini, l’Azienda potrà comunque comunicare per iscritto all’interessato il provvedimento disciplinare.

Ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa (ammonizione scritta, multa, sospensione) può, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta della stessa, promuovere, anche per mezzo dell’Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro nominato dal Dirigente responsabile della Direzione Territoriale del Lavoro. In questo caso, laddove non sia ancora stata applicata, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Qualora l’Azienda non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall’invito rivolto dalla Direzione Territoriale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al capoverso precedente, il provvedimento disciplinare non ha effetto, salvo che l’Azienda stesso non decida di adire l’autorità giudiziaria, nel quale caso il provvedimento disciplinare resta sospeso sino alla definizione del giudizio.

Con la contestazione disciplinare l’Azienda, a titolo di cautela, può disporre l’allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d), e) o f) del paragrafo III. che segue

4

3.Sanzioni disciplinari

In caso di violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalle norme di legge e del vigente CCNL nonché delle disposizioni di servizio diramate dall’Azienda e/o in caso di commissione di una delle mancanze previste dal presente codice disciplinare, si darà luogo – secondo la gravità dell’infrazione, valutata anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni allo stesso affidate e delle circostanze in cui si è verificata, e previo (salvo che per il Richiamo scritto) esperimento del procedimento disciplinare descritto al paragrafo 2. che precede – all’applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari (riferimento CCNL METALMECCANICA CONFIMI):

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione minima tabellare;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

4

B) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) Licenziamento

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione, verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla

sicurezza degli impianti;

8) 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;

9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;

10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;

12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della presente lettera, ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4) della lettera E), Licenziamento, le parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

L'adozione di un provvedimento disciplinare non pregiudica l'eventuale esercizio dell'azione penale (prescindendo la prima dall'accertamento – o meno – del reato) né il diritto dell'Azienda ad

ottenere il risarcimento dei danni civili eventualmente conseguenti alle responsabilità del lavoratore.

All'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari (riferimento CCNL EDILIZIA INDUSTRIA):

Art. 99 Provvedimenti disciplinari

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

2) L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;

(Dal 01/07/2014) Testo Unico Vigente 1/7/2014 Pagina 92 di 212

- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali dell'1/3/2007, attuativo del D.Lgs. n. 196/2003;
- h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del

licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

Art. 100 Licenziamenti

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15/7/1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20/5/1970, n. 300 e dalla legge 11/5/1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15/7/1966, n. 604, per un notevole

inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;

- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:

- a) insubordinazione o offese verso i superiori;

b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;

d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;

e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;

f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;

g) assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;

h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

(Dal 01/07/2014) Testo Unico Vigente 1/7/2014 Pagina 93 di 212 i) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

4. Norme comportamentali e Infrazioni

Nell'espletamento dell'attività lavorativa e, in generale, nell'ambito dei rapporti con l'Azienda, con i colleghi di lavoro e con i terzi, laddove aventi attinenza con e/o influenza, anche indiretta, su l'attività aziendale, il dipendente deve tenere una condotta improntata ai principi di correttezza, buona fede, diligenza, collaborazione,

5

dignità e moralità e rispettare tutte le disposizioni di carattere organizzativo, disciplinare e regolamentare che saranno adottate dall'azienda.

L'elencazione delle violazioni che seguono – con indicazione delle correlate sanzioni disciplinari – è da intendersi esemplificativa e non esaustiva. Ulteriori condotte non espressamente contemplate verranno valutate applicando analogicamente, per quanto possibile, i medesimi principi e canoni di valutazione ricavabili dall'elencazione che segue.