Codice Disciplinare

ANCHE AI SENSI DEL D. LGS 231/2001

PREMESSA

Il presente codice disciplinare è indirizzato a tutti i dipendenti della FALF ISARG SRL, a cui ne è stata consegnata una copia e ne è stata curata l'affissione nell'apposito spazio all'interno dell'azienda accessibile a tutti, così come previsto dal CCNL EDILE INDUSTRIA

Il codice disciplinare non ha limiti temporali di validità, ma potrà essere aggiornato e/o variato unilateralmente da parte della società, ogni qualvolta se ne ravvedesse la necessità, alla luce delle modifiche della normativa applicabile, richieste dall'autonomia aziendale, dai contratti collettivi nazionali e/o dalle leggi di riferimento.

Si ricorda che l'Azienda si è dotata di Modello Organizzativo e Codice Etico nel rispetto di quanto richiesto dal D. Lgs 231/2001 oltre che dal Sistema Gestione Anticorruzione conforme alla norma ISO 37001 e pertanto tutto il personale deve attenersi anche a quanto indicato in questi documenti esposti nella bacheca aziendale.

CODICE DISCIPLINARE

La violazione dei comportamenti e degli obblighi dettati ai dipendenti dalle direttive aziendali, anche quando non specificatamente previsto dalle singole norme, oltre che, evidentemente, la violazione degli **obblighi individuati dalla legge** o dal **CCNL di riferimento**, comporterà l'avviamento nei confronti del trasgressore della procedura disciplinare contenuta nel CCNL applicato, nel caso di specifico il CCNL EDILE INDUSTRIA.

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/2001 e del Sistema Gestione Anticorruzione conforme alla norma ISO 37001, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.
L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.
Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, quelle previste nella contrattazione collettiva

PREVISIONE DEL CCNL EDILE INDUSTRIA

Per ogni provvedimento diverso dal richiamo verbale, l'azienda provvederà a contestare l'addebito al dipendente in forma scritta e non adotterà alcun provvedimento disciplinare prima di cinque (5) giorni decorrenti dal ricevimento dell'addebito stesso da parte del lavoratore, il quale, entro il medesimo termine, ha il "diritto" di presentare le sue giustificazioni in forma scritta e/o di chiedere di essere sentito personalmente dall'Azienda, anche con l'ausilio di un rappresentante sindacale di sua fiducia ovvero, di un componente della rappresentanza sindacale unitaria, per presentare le sue giustificazioni in modo orale.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel CCNL di riferimento, nel codice etico, nel MOG231 e sistema 37001 può dar luogo, secondo la gravità e la ripetitività 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 senza preavviso

I provvedimenti vengono applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e al grado della colpa.

È fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dal lavoratore e al conseguente risarcimento.

In via esemplificativa e non esaustiva 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;

d) tenga un comportamento non eticamente corretto nei confronti dei colleghi;
e) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
f) per disattenzione o negligenza crei danni agli strumenti dell'azienda stessa o alle attività che il personale deve svolgere per ottemperare alla propria mansione;
g) venga trovato in stato di manifesta incapacità a condurre l'attività designatogli durante l'orario di lavoro causa uso di alcool o sostanze psicotiche o stupefacenti;
h) non fornisca al proprio responsabile diretto o alla direzione informazioni sul proprio operato in modo esauriente;
i) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
j) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
k) esegua nell'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;
l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente CCNL o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda stessa o delle proprie unità locali e produttive.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

In via esemplificativa e non esaustiva incorre nel provvedimento di **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 al materiale ed alle informazioni della azienda o delle attività che vengono svolte;
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 nelle aree aziendali fuori dei reparti di lavorazione;
e) 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) del licenziamento senza preavviso;
f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
g) 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;
h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9 del CCNL, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9 del CCNL, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del CCNL.

Il **LICENZIAMENTO CON IMMEDIATA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CON LA PERDITA DELL'INDENNITÀ DI PREAVVISO** potrà essere adottato nei confronti del lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, o che commetta gravi inadempienze relative alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che comunque compia una infrazione o mancanza tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) grave insubordinazione ai superiori;
b) furto nell'azienda sia di beni che di informazioni;
c) trafugamento di schizzi, di disegni e/o informazioni riguardanti progetti, di strumenti di lavoro o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o delle sue attività;
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 implichino gli stessi pregiudizi;
f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale o strumenti dell'azienda;
h) rissa nelle aree aziendali all'interno dei reparti di lavorazione.

In caso di 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.
Ai fini della recidiva si considerano solo le infrazioni debitamente contestate per iscritto entro il biennio solare precedente alla data in cui è stata commessa l'ulteriore infrazione.

LE CONDOTTE RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS 231/2001

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del MOG231 e della norma ISO37001 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.
Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1 mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 2;
2 mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della FALF ISARG S.R.L. ai sensi del Decreto.

Inoltre, le sanzioni previste sono applicate nei confronti di Amministratori anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del modello e nei casi più gravi perpetrazione dei reati.
Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

3. mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;
4. mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;

5. mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p. , all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;
6. mancato rispetto del MOG231 e norma ISO37001, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p. , all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall’art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l’intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

A loro volta le sanzioni sono tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL applicato e sopra richiamato.

Le segnalazioni inerenti alle violazioni possono derivare da:
• applicazione della procedura sulle segnalazioni PSA23
• attività di vigilanza dell’ODV previste dal MOG231 e/o dalla FdC per la norma ISO37001
• dalle non conformità e dalle attività di monitoraggio previste dal Sistema gestione anticorruzione

In ogni caso la società, l'organismo di vigilanza e la funzione “Conformità anticorruzione” si impegnano a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

SI IPORTANO GLI ARTICOLI AFFISSI IN BACHECA

CCNL EDILI INDUSTRIA

Art. 70
(Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono.
Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti (decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.
L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.
Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.
Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.
Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 30
(Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli)

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.
Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.
Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.
In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

* * *

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.
L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza di cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti.
L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 31
(Obblighi e responsabilità degli autisti)

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto ad osservare tutte le norme ed i regolamenti sulla circolazione.
Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.
Prima dell'inizio del servizio l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.
Il conducente di autobetoniera è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

Art. 98
(Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.
In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.
Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.
In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.
Ferme restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. 99, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.
In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.
Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:
a) nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
c) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

* * *

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.
Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.
Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.
Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa edile per l'intero per i primi 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 sarà considerato assente ingiustificato.

Art. 99
(Provvedimenti disciplinari)

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 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;
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. n. 231/2001 sempreché 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 del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo 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.
E' 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 legislazione vigente in materia, 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 luglio 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 cod. civ., 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 provvisionali, 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 7° comma dell'art. 98;
h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
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. n. 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.