

		ISTRUZIONE OPERATIVA SISTEMA DISCIPLINARE (D.LGS. 81/08, ART.30)	IST.01.07
REVISIONE: 1 06/2018	Pag. 1 DI 3		DISTRIBUZIONE: ASQ, BACHECHE AZIENDALI

OBIETTIVO - La nostra Società intende confermare le proprie politiche imprenditoriali nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di qualità del prodotto, salute e sicurezza del lavoro e tutela ambientale palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tali politiche sono declinate nel Modello di Gestione Integrato Aziendale che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo di tutti i processi di supporto ed operativi. Il Modello di Gestione Integrata applicato, ed efficacemente attuato presso la nostra organizzazione, mira a garantire tutte le parti interessate. Il presente "Sistema Disciplinare" si applica nel caso di rilevate violazioni di prescrizioni / prassi lavorative, definite nel Sistema di Gestione Integrata da parte degli interessati, ed è tale da non sostituire il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, così come disciplinato dalla normativa giurilavoristica.

AMBITO DI APPLICAZIONE - Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente CCNL applicato. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il personale apicale ed il personale sottoposto ad altrui direzione.

RESPONSABILITA' DI APPLICAZIONE - La Direzione della nostra Società è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

MODALITA' OPERATIVE - In seguito si riportano le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

Lavoratori Subordinati – Si dovranno rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Stato dei Lavoratori) e dal CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili e sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Il mancato rispetto e/o violazione dei principi generali del Modello SGSL ad opera di lavoratori subordinati costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare. Sanzioni applicabili con particolare riferimento a tematiche di salute e sicurezza del lavoro:

Richiamo verbale


- Lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dalle Politiche e dalle procedure nel Modello di Gestione Integrata Aziendale;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale (eventi non causati da dolo o colpa grave);

Contestazione scritta

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dalle Politiche e dalle procedure nel Modello di Gestione Integrata Aziendale;
- Inosservanza colposa di procedure / istruzioni aziendali (es. mancato uso DPI, mancato rispetto delle procedure / istruzioni aziendali, comportamenti non osservanti delle disposizioni aziendali, ...)
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti il personale ai sensi del Modello, delle procedure e del sistema di controllo interno;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte degli addetti ai controlli interni;

Comunicazione Multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dalle Politiche e dalle procedure nel Modello di Gestione Integrata Aziendale;
- Inosservanza ripetuta o grave delle procedure / istruzioni aziendali;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;

		ISTRUZIONE OPERATIVA SISTEMA DISCIPLINARE (D.LGS. 81/08, ART.30)	IST.01.07
REVISIONE: 1 06/2018	Pag. 2 DI 3		DISTRIBUZIONE: ASQ, BACHECHE AZIENDALI

- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte degli addetti ai controlli interni;

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 nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al capitolo Licenziamento senza Preavviso). A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 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 nello stabilimento 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, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.


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:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- 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 implicino 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 dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Dirigenti – In caso di violazione da parte di dirigenti, nei confronti delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dalle Politiche e dalle procedure nel Modello di Gestione Integrata Aziendale, la nostra Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro in essere. Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venir meno radicalmente la fiducia, la nostra Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. In caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per es. in caso di raggio dei Protocolli, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della nostra Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

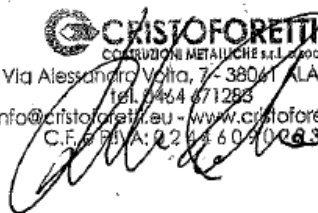

Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società – Per quanto riguarda le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della nostra Società, delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dalle Politiche e dalle procedure nel Modello di Gestione Integrata Aziendale, sono considerati un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

		ISTRUZIONE OPERATIVA SISTEMA DISCIPLINARE (D.LGS. 81/08, ART.30)	IST.01.07
REVISIONE: 1 06/2018	Pag. 3 DI 3		DISTRIBUZIONE: ASQ, BACHECHE AZIENDALI

Conseguentemente in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti dovranno essere stabilite specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché se valutate adeguate dalla Direzione clausole di risarcimento del danno e manleva.

DISTRIBUZIONE - Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare, è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale. Oltre al rispetto dell'obbligo di affissione, unitamente ai documenti delle Politiche Aziendali, il presente Disciplinare è oggetto di divulgazione in opportune sessioni informative dirette ai destinatari.

Il presidente del CdA (Sig. Andrea Cristoforetti)



 COSTRUZIONI METALLICHE s.r.l. - Sede unica
 Via Alessandro Volta, 7 - 38061 ALA (TN)
 Tel. 0464 871283
 info@cristoforetti.eu - www.cristoforetti.eu
 C.F. e P.IVA: 02046090063