

REGOLAMENTO AZIENDALE E CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

Ai sensi dell'articolo 7, L. 300/70

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Obbligo della prestazione

La prestazione lavorativa è l'oggetto dell'obbligazione del lavoratore sia che si tratti di attività manuale sia di attività intellettuale.

Obbligo della subordinazione

L'obbligo della subordinazione è quello che deriva dalla posizione di dipendenza assunta dal lavoratore in seno all'azienda con la stipulazione del contratto di lavoro, in base al quale egli si impegna a prestare il "proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" (art. 2094 C.C.), nonché ad "osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" (art. 2104 C.C.).

Obbligo della collaborazione

Il rapporto di lavoro impone l'obbligo della collaborazione per la facoltà riconosciuta all'imprenditore, di fissare le norme tecnico-organizzative alle quali il lavoratore deve attenersi per adempiere la sua obbligazione.

Obbligo di fedeltà e di non concorrenza

Il lavoratore ha l'obbligo di fedeltà che si concretizza nel tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro, per esempio nel divieto assoluto di trattare affari, per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, nell'obbligo di non fare uso né divulgare le notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi produttivi in modo da recare pregiudizio all'impresa (art. 2105 c.c.).

Il lavoratore deve osservare nel modo più scrupoloso il segreto d'ufficio, deve usare modi cortesi col pubblico e deve tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Obbligo di diligenza

In conformità a quanto dispone l'articolo 2104 c.c. il dipendente deve, nel prestare la sua opera, usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa.

È fatto divieto al personale di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario senza permesso esplicito, se non per ragioni di lavoro.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione 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 di 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.

Il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore per l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

Obbligo di custodire i beni e strumenti aziendali

Il lavoratore ha l'obbligo di custodire e mantenere efficienti i beni e gli strumenti aziendali o comunque gli attrezzi o le macchine affidategli.

Mutamento di residenza

È dovere del personale di comunicare immediatamente alla azienda ogni mutamento della propria residenza.

Rispetto dell'orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari viene operata una trattenuta, che deve figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle sanzioni più gravi.

Obbligo di giustificare le assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di immediata notizia della assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per consentire eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate viene operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione delle sanzioni.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le inosservanze dei doveri da parte del personale dipendente comportano, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'articolo n. 7 della L. 300/70, i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- 1) rimprovero verbale
- 2) rimprovero scritto
- 3) multa in misura non superiore a 4 ore della retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- 5) licenziamento con preavviso e con indennità;
- 6) licenziamento senza preavviso e senza indennità.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale andranno portati a conoscenza degli interessati per iscritto, con la precisa indicazione dell'infrazione commessa.

L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori dispone, al quinto comma, che le sanzioni più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicate prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione del fatto che ha dato causa al provvedimento disciplinare.

L'irrogazione deve avvenire entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

Rimprovero verbale

Il provvedimento del rimprovero verbale si applica per le mancanze più lievi. Notizia del rimprovero verrà scritta a cura dell'imprenditore sul registro delle presenze mensili.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o scritto o della multa o sospensione il lavoratore che:

- abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
- senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione
- non esegua il lavoro con assiduità o lo esegua con negligenza
- arrechi danni per disattenzione al materiale d'officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione
- sia trovato addormentato
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza
- in altro modo trasgredisca all'osservanza del contratto applicato ed alle direttive dell'impresa o commetta atti che portino pregiudizio alla morale, igiene e sicurezza dell'azienda

Multa

L'importo delle multe dovrà essere versato all'INPS

Licenziamento

Salvo ogni altra eventuale azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare, con immediata cessazione del lavoro e retribuzione, senza preavviso, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- recidiva in qualunque delle mancanze sopraelencate
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro
- assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte in uno dei giorni successivi a quello festivo nel periodo di un anno
- tenere una condotta manifestamente non conforme ai doveri civili;
- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- trafugamento di disegni, utensili o altri oggetti di proprietà dell'impresa
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con essa
- lavorazioni e costruzioni nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi

Prescrizione delle sanzioni

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

FONTI NORMATIVE

Art. 2104 - Codice civile (Diligenza del prestatore di lavoro)

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 - Codice civile (Obbligo di fedeltà)

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 7 - Legge 20.05.70 n.300 - (Sanzioni Disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15.07.66 n. 604, possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa sino alla definizione del giudizio.