# Codice Disciplinare
# PROGEST SRL

*CODICE DISCIPLINARE C.C.N.L*. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multi servizi.
Ai sensi del 1° comma dell'art. 7 L.300/70 si portano a conoscenza dei dipendenti della società Progest SRL le principali norme di comportamento che dovranno essere seguite nello svolgimento del rapporto di lavoro nonché le fondamentali norme di legge e di contratto in tema di provvedimenti disciplinari:
• Legge 300/70, art. 7 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
• Codice civile: art. 2086, art. 2104, art. 2105, art. 2106.
• C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multi servizi: artt. dal 45 al 49.
I lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, devono uniformarsi a tutte le norme stabilite dalla Direzione aziendale nel presente Codice Disciplinare, le quali non contengono modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal vigente CCNL di categoria e dagli altri accordi vigenti.
***Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Articolo 7 (Sanzioni disciplinari).***
1. 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 di lavoro ove esistano.
2. 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.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15-7-1966, n. 604, non 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 base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. 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.
6. 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 dell' 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 da parte del Collegio.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall' invito rivoltogli dall' Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la

sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## *Codice Civile*

***Art. 2086 - Direzione e gerarchia nell'impresa***

L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

***Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro***

1. 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.
2. 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 – 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 e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

***Art. 2106 – Sanzioni disciplinari***

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità della infrazione.

<u>Estratto dal C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multi servizi: artt. dal 45 al 49.</u>

## *Art. 45*
## *Doveri del lavoratore*

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa;
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

## *Art. 46*
## *Provvedimenti disciplinari*

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente CCNL può dar luogo, secondo la gravità della 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 per mancanze ai sensi dell'art. 48.
Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria. Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni. Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro. L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300/1970. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

## *Art. 47*
## *Ammonizioni scritte, multe e sospensioni*

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) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.
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 o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

## *Art. 48*
## *Licenziamenti per mancanze*

A).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. 48, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera
B). A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) insubordinazione ai superiori;
b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
c) rissa sul luogo di lavoro;
d) 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) della seguente lettera B);
e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.
B) 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 o presso il committente;
c) trafugamento di oggetti o documenti dell’azienda o del committente;
d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
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 dell'azienda;

## *Art. 49*
## *Sospensione cautelare non disciplinare*

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, 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.

Progest Srl