



EDILVALORZI s.r.l.

Fraz. MIONE, 43 - 38020 RUMO (TN)
Codice Fiscale e Partita IVA 01422190221
Isc. Reg. Imprese TRENTO n° 01422190221
Iscrizione al R.E.A. C.C.I.A.A. Tn nr. 136282
Capitale Sociale interamente versato: € 119.000,00
Tel. 0463-530161 - Fax 0463-531263
e-mail: info@valorzi.it



SISTEMA DISCIPLINARE

ADOTTATO AI SENSI DEL D.Lgs. 81/08

OBBIETTIVO

La nostra Società intende confermare la propria politica imprenditoriale al rispetto delle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata nel Modello di Gestione SGSL che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo di tutte le tematiche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Modello di Gestione SGSG è stato integrato nel modello di gestione aziendale per garantire a tutte le parti interessate la sua corretta attuazione ed è continuamente monitorato ed aggiornato da parte della nostra Società nelle figure dei relativi incaricati.

Il presente "Sistema Disciplinare" si attiva nel caso di rilevate violazioni di prescrizioni / prassi lavorative definite nel Sistema di Gestione da parte degli interessati.

Il presente "Sistema Disciplinare" integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, così come disciplinato dalla normativa giuridicistica.

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:

Biasimo inflitto verbalmente

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento della Politica Aziendale e dei protocolli previsti nel Modello;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale (eventi non causati da dolo o colpa grave);

Biasimo inflitto per iscritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento della Politica Aziendale e dei protocolli previsti nel Modello;
- Inosservanza colposa di procedure / istruzioni aziendali;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al 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;

Multa in misura non eccedente l'importo di 4 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 definite dalla Politica aziendale e dai protocolli previsti nel Modello;
- 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;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte degli addetti ai controlli interni;

Sospensione dal servizio con mantenimento della retribuzione per lavoratori sottoposti a procedimenti penali

- Nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento viene reso noto al lavoratore per iscritto e può essere mantenuto fino ad irrevocabile decisione del giudice penale.

Il lavoratore allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

Licenziamento per giusta causa

- Notevole violazione delle norme di comportamento, previste della Politica Aziendale e dei protocolli previsti nel Modello, Procedure ed Istruzioni aziendali, tali da provocare gravi danni morali o materiali alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea. (es. Infrazione dolosa di norme aziendali con riflessi penali e/o pecuniari) vista il venir meno della fiducia sulla quale è basato un rapporto di lavoro.



Subappaltatori, lavoratori autonomi e collaboratori della Società – Per quanto riguarda le figure dei subappaltatori, lavoratori autonomi e dei collaboratori della nostra Società, le violazioni o l'aggravamento della Politica Aziendale e/o dei protocolli previsti nel Modello sono considerati un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. In relazione alla gravità dell'inadempienza commessa, la ditta Edilvalorzi s.r.l. si riserva la facoltà di adottare delle misure disciplinari, richiami verbali, pagamento di penali, ed infine l'applicazione dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

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 al documento di Politica Aziendale il presente Disciplinare è oggetto di divulgazione in opportune sessioni informative dirette ai destinatari.