


|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

## **PREMESSE**

In materia di modelli di organizzazione gestione e controllo (ex D.Lgs 231/2001), sia la disciplina generale e di riferimento del D.Lgs 231/01 che quella particolare dell'art. 30, III° comma, del D.Lgs 81/2008 (norma di riferimento in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) prevedono e prescrivono l'adozione da parte di ogni società di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo”*.

Nell'ambito e nel contesto delle previsioni sopra richiamate, Cozzi Srl ha elaborato un sistema disciplinare contro le infrazioni e le violazioni del personale alle previsioni ed alle misure contenute nel Modello Organizzativo.

Tale sistema è stato elaborato nel rispetto - ed entro i limiti - della più generale disciplina di legge in materia di sanzioni disciplinari (ex art. 7 L. 300/70, artt. 2104, 2105, 2106 e 2119 c.c.), nonché di quella specifica prevista nei contratti economici collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del personale CCNL Metalmeccanici.

### **Principi generali:**

1. L'elaborazione del presente codice disciplinare e del sistema sanzionatorio qui disciplinato è avvenuta nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità delle mancanze e delle violazioni alle quali la stessa sanzione disciplinare si riferisce.
2. Nella determinazione della tipologia e dell'entità di ciascuna sanzione, Cozzi ha tenuto in considerazione i seguenti criteri generali:
  - a) rilevanza degli obblighi e delle previsioni violate da valutarsi anche in relazione al grado di danno e pericolo arrecato all'Azienda, nonché alle situazioni di danno e pericolo derivanti ai colleghi di lavoro ed in generale al personale di Cozzi in relazione all'infrazione;
  - b) intenzionalità del lavoratore nell'infrangere le previsioni del modello organizzativo;




**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

- c) grado di negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto che commette l'infrazione, da valutarsi anche in relazione alla prevedibilità dell'evento conseguente alla violazione;
  - d) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente che commette l'infrazione;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti, da valutarsi con particolare riguardo all'infrazione commessa dal lavoratore, ad eventuale recidiva e ad ogni altra infrazione disciplinare commessa nei due anni precedenti;
  - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori.
3. Qualora con un'unica azione il dipendente violi più previsioni contenute nel modello organizzativo di Cozzi Srl, ai fini dell'applicazione della sanzione, la Società potrà applicare un'unica e più grave sanzione che tenga conto sia del provvedimento disciplinare applicabile per ogni singola infrazione, sia del numero di disposizioni violate e della loro rilevanza.
4. Per infrazioni di particolare gravità, in sede di contestazione, Cozzi Srl si riserva la facoltà di attivare - ove ritenuto necessario - la sospensione cautelativa del dipendente dal lavoro ma non dalla retribuzione per tutta la durata del procedimento disciplinare.
5. Il presente Codice Disciplinare è integrativo delle previsioni della contrattazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro del personale della Società, per le quali resta confermata la loro vigenza ed efficacia.
6. Il presente Codice Disciplinare è relativo alle violazioni delle prescrizioni previste nel Modello e segnatamente dalle Regole di comportamento e dei doveri del personale individuati nel testo del Modello stesso, riportati nel presente codice e pubblicizzati per estratto anche mediante affissione ai sensi dell'art. 7 L. 300/70.
7. Il presente Codice Disciplinare è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente di Cozzi Srl a mezzo affissione nelle bacheche del personale presenti in sede e nelle eventuali unità produttive.

**SANZIONI DISCIPLINARI:**

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

Le sanzioni disciplinari applicabili per le ipotesi di violazione alle norme del Modello Organizzativo Cozzi Srl (ex D.Lgs 231/2001) sono:

- I. rimprovero scritto;
- II. multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione base;
- III. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- IV. licenziamento per mancanze (con o senza preavviso).

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sopra richiamate, avverrà previo esperimento della procedura di contestazione di addebito seguendo la disciplina dell'art. 7 della L. 300/70.

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

**CODICE DISCIPLINARE**  
**COZZI SRL**

**PARTE APPLICATIVA**

La disciplina nel rapporto di lavoro subordinato presso Cozzi Srl è regolata dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalle previsioni sanzionatorie riportate nel Modello Organizzativo della società comprensivo del Codice Etico, predisposto in ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 81/2008.

Tale Modello, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/04/2015 è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante inserimento nel sito aziendale [www.torneria.it](http://www.torneria.it) e comunicazione al dipendente affissa in bacheca.


Il testo integrale del Modello Organizzativo, comprensivo del correlato sistema sanzionatorio, si trova affisso con le modalità e per gli effetti previsti dalla Legge 300/70, all'art. 7.

Sono rilevanti sotto il profilo disciplinare le seguenti norme e previsioni:

**A) PREVISIONI DELLA LEGGE:**

**Art. 2104 del 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 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 del Codice Civile.** *Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore ,né divulgare notizie*

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

*attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*

**Art. 2106 del Codice Civile.** *Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione ed in conformità delle norme.*

**Art. 2119 del Codice Civile.** *Recesso per giusta causa. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda,*

## **B) PREVISIONI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.**

**b.1) Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 15 ottobre 2009 per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti:**

### **sezione IV**

### **disciplina del rapporto individuale di lavoro**

### **titolo VII**

### **rapporti in azienda**

### **art. 8**

### **Provvedimenti disciplinari**



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

L'inosservanza da parte del lavoratore delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dare luogo secondo la gravità dell'infrazione all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo di tre giorni;
- 5) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

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

Salvo che per il richiamo verbale la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati 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 6 giorni successivi 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.

La comminazione 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. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

**Art. 9**

**ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

- 1) 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;
- 2) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- 4) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- 5) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- 6) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- 7) fuori dell'azienda compia per conto terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- 8) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- 9) esegua entro l'officina dell'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;
- 10) 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 dello stabilimento.

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 dei danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o in mancanza di queste alla Cassa mutua malattia.

**Art. 10**

**Licenziamenti per mancanze**

**A) licenziamento con preavviso:**



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

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 alla lettera B).

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 specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
  - 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;
- 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.


**B) licenziamento senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento 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;



|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

- 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 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;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

#### **Art. 11**

##### **sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (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.

#### **C) PREVISIONI DISCIPLINARI COLLEGATE CON IL MOGC**

##### **PRINCIPI DI COMPORTAMENTO AI QUALI DEVE**

##### **ATTENERSI IL PERSONALE**

Le risorse che operano in Cozzi, che fanno parte e sono inserite nell'organizzazione della Società sia quali Amministratori, sia in qualità di procuratori, dipendenti e/o collaboratori devono attenersi ai seguenti principi:

1. Ogni persona, nell'espletamento delle funzioni di competenza, deve svolgere la propria attività con diligenza, correttezza ed efficienza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità relative, con lealtà nei confronti di Cozzi Srl;



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

2. Nello svolgimento delle proprie mansioni ogni dipendente e collaboratore dovrà rispettare con la massima scrupolosità il Modello e le leggi vigenti.

In nessun caso il perseguimento di interessi a favore di Cozzi Srl potrà giustificare comportamenti non corretti e non conformi alle prescrizioni del MOGC ed alle norme di legge.

3. Il personale, nell'esecuzione delle mansioni ed attività di lavoro, deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Pertanto, nello svolgimento delle prestazioni lavorative ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad attenersi e ad osservare scrupolosamente le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

4. Il personale non potrà utilizzare a fini personali beni aziendali in sua dotazione d'uso (se non autorizzato), né utilizzare per fini personali le informazioni delle quali possa essere venuto a conoscenza nello svolgimento degli incarichi ai quali è stato assegnato. Il personale non potrà accettare o effettuare per conto proprio o nell'interesse di terzi, pressioni, segnalazioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio a Cozzi Srl o indebiti vantaggi per sé, per terzi o per la Società stessa; il personale dovrà respingere ed astenersi dal fare promesse indebite di denaro e/o altre utilità.

5. Il personale deve perseguire nello svolgimento delle proprie mansioni gli obiettivi e l'interesse di Cozzi, nel rispetto dei principi individuati nel Codice Etico. Ogni soggetto dovrà rendere immediatamente edotto il proprio referente di eventuali situazioni nelle quali lui stesso o persona a sé legata abbia un conflitto di interesse con la società, impegnandosi a rispettare le decisioni che Cozzi potrà assumere.

6. Il personale deve trattare con assoluta riservatezza ogni informazione inerente l'attività di Cozzi Srl nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne.

7. Il personale deve rispettare la regolamentazione aziendale relativa all'utilizzo corretto degli strumenti informatici e dalle altre istruzioni operative, debitamente pubblicizzate. In particolare dovrà astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi od illeciti e comunque estranei alla proprie mansioni contrattuali. Inoltre il



personale dovrà astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori od ingiuriosi o dall'utilizzare linguaggio improprio che possa creare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale.

\*

## **DOVERI DEL PERSONALE / COLLABORATORI**

### **In generale**

Il personale dipendente Cozzi, nell'esecuzione del lavoro, deve agire ed operare lealmente, al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e di ottemperare alle previsioni del Codice Etico. Al riguardo, ed in particolare:

1. Cozzi Srl si attende dai propri dipendenti un impegno a conoscere e ad attuare quanto previsto dalle procedure e dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni onde assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Essi debbono quindi elaborare i propri documenti in modo chiaro e completo, consentendo eventuali verifiche da parte di soggetti, interno od esterni, autorizzati a farne richiesta.
2. I dipendenti ed i collaboratori ad ogni livello, anche esterni, debbono trattare con la massima riservatezza ogni informazione e notizia e conoscenza aziendale. Le informazioni più significative che Cozzi Srl acquisirà o elaborerà saranno considerate informazioni riservate ancorchè acquisite da e/o riguardanti terzi (clienti, consulenti, partners commerciali, dipendenti). Le persone che nell'espletamento delle proprie mansioni dovessero venire in possesso di informazioni, materiali e documenti riservati, dovranno informare i propri referenti.

Sia durante il rapporto di collaborazione che successivamente al suo scioglimento, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso unicamente nell'interesse di Cozzi Srl e mai a beneficio proprio o di terzi.

3. Dipendenti e collaboratori dovranno astenersi dall'utilizzo di mezzi illeciti tesi ad acquisire informazioni riservate su altre imprese e soggetti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto stesso. Il personale non può chiedere, ricevere o utilizzare informazioni riservate relativi a



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

soggetti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di altri soggetti che non siano già assoggettate ad un patto di riservatezza, si dovrà riferire al proprio superiore per ricevere istruzioni relative al trattamento dei dati riservati così acquisiti.

4. Tutto il personale deve evitare ogni situazione nella quale si possano manifestare conflitti di interesse. Tutto il personale deve astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari presentatesi nel corso ed a causa dello svolgimento delle proprie mansioni.

In via meramente esemplificativa originano un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio, anche attraverso prestanome o familiari, attività in concorrenza con quella di Cozzi Srl;
- svolgere una funzione direttiva o di vertice (consigliere di amministrazione, direttore, dirigente, responsabile di funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (partecipazione al capitale, consulenze professionali, cointeressenze anche per singoli affari) anche per il tramite di familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e contemporaneamente prestare (anche da parte di un familiare) attività lavorativa presso i fornitori stessi;
- accettare compensi o favori da soggetti o imprese che sono o desiderino entrare in rapporti di affari con Cozzi Srl.

Qualora si verifichi anche la sola apparenza di un conflitto, il soggetto interessato è tenuto a informare il proprio superiore per le necessarie valutazioni.

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto a dare informazioni - ove richiesto - in ordine alle attività svolte al di fuori del rapporto di lavoro qualora queste possano apparire in conflitto di interessi con Cozzi Srl.

5. Cozzi Srl fa divieto al proprio personale di sollecitare, accettare o ricevere denaro, dono o compensi (al di là di donazioni d'uso di valore simbolico comunque di valore inferiore a Euro 25) da fornitori, clienti o da altri soggetti con i quali sia in corso un rapporto di affari.



In particolare:

- ◆ Il personale non deve accettare prestazioni o compensi che possano influire sulle azioni da intraprendere e sullo svolgimento delle proprie mansioni. Il personale dovrà fare quanto possibile per segnalare ai soggetti indicati al capoverso che precede la propria indisponibilità ad accettare doni o favori, anche se effettuati per il tramite di terzi.
- ◆ Il personale che dovesse ricevere omaggi o benefici eccedenti il valore simbolico di Euro 25 dovrà senza indugio informare il proprio referente per far notificare al mittente la politica di Cozzi Srl sul punto.

6. Cozzi Srl condanna ogni tipo di attività criminale ed antisociale e ribadisce il più fermo intendimento di non aver parte in tali fenomeni.

Cozzi Srl fa divieto a tutto il personale di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in tali attività.


Di fronte a domande estorsive, il personale rifiuterà ogni compromesso e si asterrà da qualsiasi prestazione richiesta, sia in denaro che in attività, provvedendo ad informare immediatamente i propri superiori per le decisioni del caso.

### **In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

**(rif. T.U. Sicurezza - D.Lgs 81/2008)**

Il personale ed i collaboratori di Cozzi Srl sono tenuti a:

1. osservare con scrupolo e diligenza le disposizioni e le istruzioni aziendali impartite a tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro ed in particolare a tutela della protezione collettiva ed individuale;
2. sottoporsi ai controlli sanitari disposti e/o richiesti dal Medico Competente;

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>CODICE DISCIPLINARE<br/>COZZI S.R.L.</b> | Redatto il<br>30-04-2015 |
|---|---|--------------------------|

3. utilizzare con scrupolo e diligenza i macchinari, le attrezzature e gli utensili aziendali, i mezzi di trasporto, eventuali sostanze e preparati pericolosi impiegati durante le attività di lavoro ed ogni altra attrezzatura di lavoro, dispositivo di sicurezza e di protezione individuale nel rispetto delle procedure e prescrizioni aziendali, avendo cura di mantenere gli stessi in perfetta conservazione ed efficienza;
4. segnalare immediatamente ai superiori ed all'OdV ogni eventuale problema di funzionamento e/o carenza di efficienza dei macchinari, delle attrezzature e degli utensili aziendali e di ogni altra attrezzatura di lavoro, dispositivo di sicurezza e di protezione individuale utilizzati sia direttamente che da altri dipendenti;
5. segnalare immediatamente ai superiori ed all'OdV ogni eventuale situazione di pericolo della quale venga a conoscenza, adoperandosi - per quanto di competenza e nella possibilità - ad eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed incombente;
6. non rimuovere e/o alterare e/o modificare i dispositivi di sicurezza e di protezione individuale o di segnalazione o di controllo presenti sugli impianti, sui macchinari, sulle attrezzature, sugli utensili aziendali;
7. non compiere alcuna azione né prendere iniziative o effettuare manovre che possano compromettere la sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ciò sia per la propria salute e sicurezza che per quella degli altri dipendenti e collaboratori presenti nel luogo di lavoro;
8. contribuire e collaborare con il datore di lavoro per il miglior e più efficiente adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

Il dipendente della società che non ottemperi alle norme ed alle procedure previste dal presente Modello e del Codice disciplinare in esso incluso contravviene all'obbligo di diligenza sul posto di lavoro che è posto a suo carico dall'art. 2104 del Codice Civile e lede il rapporto fiduciario con la società nella sua qualità di datore di lavoro, ferma restando la



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

rilevanza degli eventuali inadempimenti anche sotto il profilo delle prescrizioni e previsioni di legge poste della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (ex D.Lgs 81/2008).

I comportamenti dei lavoratori dipendenti della società che costituiscano violazione del MOGC e delle regole comportamentali in esso modello contenute, costituiscono illecito disciplinare e giustificano l'avvio delle procedure disciplinari e sanzionatorie di seguito individuate.

Le sanzioni irrogabili vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e verranno applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e dei Contratti Nazionali di settore applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello Organizzativo fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono di seguito descritti:

| <b>Provvedimento<br/>Disciplinare</b> | <b>Mancanza disciplinare</b>   |
|---------------------------------------|--|
| <b>RIMPROVERO<br/>SCRITTO</b>         | Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"><li>- l'inosservanza delle procedure o prassi aziendali dalle quali però non derivi pregiudizio alle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;</li><li>- l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio;</li><li>- la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;</li><li>- l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello.</li></ul> |
| <b>Multa</b>                          | Vi incorre il lavoratore, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"><li>- recidiva, nei precedenti due anni, in una delle violazioni di lieve entità che siano state più volte contestate con irrogazione del provvedimento disciplinare del rimprovero scritto;</li><li>- violazione, nello svolgimento dell'attività di lavoro nelle aree</li></ul>   |



**CODICE DISCIPLINARE  
COZZI S.R.L.**

Redatto il  
30-04-2015

|  |  |
|--|--|
|  | considerate a rischio e comunque nei luoghi di lavoro, delle prescrizioni del Modello.   |
| <b>Sospensione dal Servizio e dalla retribuzione</b> | Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nei luoghi di lavoro ed anche nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente, arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, ovvero commetta qualsiasi mancanza che comprometta o rechi pregiudizio lieve alla salute ed alla sicurezza del posto di lavoro, creando una situazione di potenziale pericolo per sé e/o per i colleghi. |
| <b>Licenziamento con preavviso</b>                   | Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001 e/o determini situazioni di sensibile pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.  |
| <b>Licenziamento senza preavviso</b>                 | Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'Ente delle misure previste dal D. Lgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'Ente stesso e determinazione di situazioni di grave e considerevole pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.   |