

MULTISERVIZI MUGGIO'S.r.l.  
05.03.2019

SOCIETA'  
MULTISERVIZI MUGGIO' S.R.L.

CODICE  
DISCIPLINARE



## **CODICE DISCIPLINARE**

Il presente Codice Disciplinare è applicabile a tutti i dipendenti della Società MULTISERVIZI MUGGIO' S.r.l. (di seguito Società) con sede legale/amministrativa in Muggiò, Piazza Grassi 3.

La Società si riserva di modificare in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio, il contenuto del presente Codice Disciplinare in relazione a mutate condizioni di legge, di contratto collettivo nonché di particolari esigenze aziendali.

### **1. NORME DI LEGGE**

#### **Sanzioni disciplinari**

*Art. 7 Legge 20.05.1970 n° 300*

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.

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 Luglio 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 4 ore della retribuzione base 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 5 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 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti o da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 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.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Diligenza del prestatore di lavoro**

*Art. 2104 Codice Civile*

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.

**Obbligo di fedeltà**  
*Art. 2105 Codice Civile*

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.

**Sanzioni disciplinari**  
*Art. 2106 Codice Civile*

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

**Obblighi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro**

*Artt. 20 e 43 comma 3, D.Lgs. 30.04.2008 n° 81*  
*Art. 59, comma 1, lett.a ), D.Lgs. 30.04.2008 n° 81*  
*Art. 15 e 19, D.Lgs. 30.04.2008 n° 81*

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori:
  - a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
  - c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
  - f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
  - g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
  - h) partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
  - i) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
  - j) i lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare di essere designati quali incaricati aziendali per l'attuazione delle misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendi e gestione dell'emergenza.

**Obblighi del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale**  
*Art. 52 T.U. 30.6.65 N° 1124*

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio gli accada sul lavoro, anche se di lieve entità. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia fatto la denuncia, non è corrisposta l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio.

La denuncia della malattia professionale deve essere fatta dal lavoratore entro il termine di 15 giorni dalla manifestazione, sotto pena di decadenza dal diritto a indennizzo per il tempo antecedente la denuncia.

### **Obbligo di reperibilità del lavoratore in malattia**

*Art. 5 comma 14 L. n° 638/83*

Qualora il lavoratore, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

## **2. NORME CONTRATTUALI**

### **C.C.N.L. FARMACIE MUNICIPALIZZATE**

- Art. 16, Assenze e permessi retribuiti;
- Art. 32, Trattamento di malattia e infortunio;
- Art. 37, Doveri dei lavoratori;
- Art 38, Provvedimento disciplinari;

### **Articolo 16**

*Assenze e permessi retribuiti*

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.
3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.
4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a tre giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai commi 1), 2), 3) e 4) del 1° comma dell'art. 38 del presente contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.
5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di tre giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.
6. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) alla data del 31 dicembre 2012 hanno diritto annualmente a 12 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione e fatte salve le esigenze di servizio. I permessi non goduti entro tale termine dovranno essere goduti dal lavoratore improrogabilmente nell'anno successivo.
7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio, fatti salvi diversi accordi tra le parti.
8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
9. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.
10. I lavoratori stranieri (non cittadini italiani e/o di origine straniera) in coincidenza con il congedo matrimoniale potranno cumulare su richiesta l'utilizzo fino a 2 settimane di ferie, entro il limite massimo del monte ore ferie residue alla data di riferimento.
11. In caso di decesso del coniuge, o di parenti affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi. Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.
12. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

## Articolo 32

### *Trattamento di malattia o infortunio*

1. Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:

a) per anzianità fino a tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 16;

b) per anzianità oltre i tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 24;

Nel caso d'interruzione del servizio dovuto ad infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica.

2. Si considera prosecuzione del periodo di malattia e/o infortunio quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia e/o infortunio precedente.

3. Le aziende si impegnano ad esaminare, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali e agli enti di patronato di assistenza dei lavoratori, criteri, modalità e termini per il godimento delle cure termali negli ambiti previsti dalla legge in materia.

4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28 febbraio 1953, n.86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 - fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

5. Il diritto alla conservazione del posto comunque cessa in caso di dichiarata inidoneità fisica permanente al posto occupato, salvo il diritto di contestazione della dichiarazione di inidoneità, secondo la procedura prevista dall'art. 10, ultimo comma, della citata legge n. 86/1953.

6. Durante il periodo di malattia o d'infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INPS e dall'INAIL, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda.

7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

a) 100% della retribuzione globale per i primi 6 mesi;

b) 50% della retribuzione globale per i successivi 6 mesi.

8. Le prestazioni economiche a carico dell'INPS saranno anticipate dall'azienda che provvede, alla fine di ciascun periodo di paga, a conguagliare l'importo complessivo di dette prestazioni economiche con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stessa dalle aziende.

9. Le prestazioni economiche a carico dell'INAIL saranno anticipate dalle aziende alle quali il lavoratore è tenuto a fare avere gli assegni relativi a dette prestazioni non appena saranno a lui rimessi dall'INAIL stesso.

10. Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dai commi 1° e 4° del presente articolo la conservazione del posto, l'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, riconoscendogli, oltre il trattamento di fine lavoro, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l'azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprasseda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall'azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell'anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.

12. Fermo restando l'obbligo, in caso di malattia, da parte del lavoratore di avvertire l'azienda con le modalità e nei termini previsti dall'art. 16, lo stesso lavoratore, in conformità con quanto previsto dalle vigenti leggi, è tenuto, entro 2 giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata il certificato di diagnosi o l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia all'INPS o alla struttura pubblica del SSN e all'azienda.

13. In ogni caso è in facoltà dell'azienda di far controllare in qualsiasi momento lo stato di infermità del lavoratore da un medico del servizio ispettivo dell'INPS. È altresì in facoltà dell'azienda di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.

14. Il lavoratore dichiarato dall'istituto assicuratore in grado di riprendere il servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove si verifichi tale legittimo comprovato impedimento, il lavoratore dovrà adempiere a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 16 del presente contratto.

15. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l'azienda resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto.

16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia residua al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, fermo restando la possibilità dell'azienda di procedere al licenziamento del predetto lavoratore, l'azienda stessa si impegna a verificare la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore assegnandolo eventualmente ad altre mansioni o a ricercare soluzioni di collocamento all'esterno dell'azienda.

17. Ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche saranno concessi, su richiesta, permessi retribuiti allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative. Per i dipendenti affetti da malattie oncologiche, il trattamento di malattia sarà integrato a carico dell'azienda al 100% per i primi 365 giorni.

18. I permessi di cui al comma 17 saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di 10 ore mensili per dipendente avente diritto (anche cumulabili trimestralmente) con il limite massimo a livello aziendale pari a ore 2 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

19. Al raggiungimento dei limiti di cui al comma precedente l'azienda concederà al dipendente ulteriori permessi non retribuiti con il limite massimo di ulteriori 10 ore mensili per ciascun dipendente avente diritto.

20. Per quanto attiene al congedo per cure invalidi si farà riferimento al D.Lgs. 119/2011 e successive modifiche.

### **Articolo 37**

#### *Doveri dei lavoratori*

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a. rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

b. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;

c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;

d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;

e. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;

f. avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g. tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;

il farmacista deve in modo speciale:

- adoperarsi con esemplare cura perché il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste ed assicurare comunque la celere evasione di queste ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza;

- adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile il servizio di vendita, affinché la clientela - che ha diritto di pretendere dall'azienda il miglior servizio - abbia ad essere esaudita in pieno;

- usare sempre rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la clientela, tenuto presente il diritto di questa, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior trattamento e alla maggior cortesia e tenuto conto della specifica natura del servizio reso e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;

- curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto;

- osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

- di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;

- di ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'azienda stessa;

- l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

3. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti di assenza per malattia e/o infortunio, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

### **Articolo 38**

#### *Provvedimenti disciplinari*

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano tenuto anche conto della rilevanza delle stesse nei confronti della clientela e del rispetto delle norme in materia di privacy connaturato al ruolo svolto:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente comma 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.18;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

2. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione d'uso con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare.

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'articolo 37 del presente contratto collettivo nazionale;

- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

5. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha la facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

6. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

8. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

### ***3. REGOLAMENTI E PROCEDURE AZIENDALI***

Il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni in materia di esecuzione e disciplina del lavoro, contenute nei regolamenti e procedure aziendali che si intendono qui interamente richiamati.

Il lavoratore è tenuto, in particolare, ad osservare le disposizioni in materia di sicurezza del lavoro e i seguenti regolamenti/procedure pubblicate nel sito aziendale.

### ***4. VIOLAZIONE DELLE NORME AZIENDALI***

La violazione delle Procedure e dei Regolamenti aziendali, comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 L. 300/70 e dai rispettivi CCNL applicati dalla nostra Società, in proporzione alla gravità e/o alla recidività della violazione commessa.

### ***5. CAMPO DI APPLICAZIONE***

Le norme del presente codice si applicano a tutto il personale dipendente con qualifica di operaio, impiegato e quadro e, in quanto compatibili, al personale dirigente.

**MULTISERVIZI MUGGIO' S.R.L.**