

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE BALAYAGE ROMA SRL

L'Azienda mette a conoscenza dei lavoratori il proprio codice disciplinare, come da previsioni del CCNL di categoria;

In via esemplificativa, si precisa il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi come di seguito:

a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità lavoratore potrà essere diffidato verbalmente:

b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c. **Multa:** vi si incorre per:

I) inosservanza dell'orario di lavoro;

II) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno,

III) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;

IV) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno

d. **Sospensione:** vi si incorre per:

I) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

II) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

III) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

IV) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

- V) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- VI) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- VII) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuor dell'orario di lavoro;
- VIII) insubordinazione verso i superiori;
- IX) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- X) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- XI) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- XII) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- XIII) non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- XIV) arrechi danno per disattenzione alle apparecchiature dell'impresa;
- XV) sia trovato addormentato;
- XVI) introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso
- XVII) in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro;

In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

d. Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti que casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

II) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti e seguenti i festivi o le ferie;

II) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato a svolgere le mansioni nel salone aziendale diverso da quello abituale;

IV) danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;

V) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;

VII) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

VIII) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;

IX) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, e potenziale sviamento della clientela: l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi. fuori dell'orario di lavoro;

X) rissa o vie di fatto nei saloni;

XI) gravi offese verso i colleghi di lavoro;

XII) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;

XIII) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;

XIV) pubblicazione e diffusione sui social personali delle immagini dei lavori tecnico stilistici realizzati all'interno dei saloni e per conto dell'azienda;

XV) concorrenza sleale;

XVI) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs.n.276/2003.

XVII) l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda;

XVIII) gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell'impresa o danneggiamento volontario;

XIX) recidiva in qualunque delle mancanze che danno luogo ai provvedimenti disciplinari precedentemente elencati quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nell'arco di un anno;

XX) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori da l'azienda;

XXI) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;

XXII) rifiuto ingiustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

Il datore di lavoro esercita il potere disciplinare ad esso attribuito nelle modalità, forme e tempistiche fissate dalla normativa vigente, garantendo il contraddittorio e i termini per le controdeduzioni al lavoratore;

Il lavoratore che intenda impugnare un provvedimento disciplinare può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dal CCNL di categoria.

BALAYAGE ROMA S.R.L.
Via Vestricio Spurinna, 131/133
00175 Roma
Partita IVA 16060991003
Tel. 0676966324

Patrizia Pozzato