



POLITICA DISCIPLINARE

Rev. 0 del 20/11/2025

La presente Politica Disciplinare ha l'obiettivo di definire in modo trasparente e coerente i principi, le regole e le procedure che guidano la gestione dei comportamenti non conformi all'interno dell'azienda. Il rispetto delle norme aziendali, dei valori organizzativi e degli obblighi contrattuali è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro professionale, sicuro e produttivo, nel quale ogni collaboratore possa operare in modo efficace e responsabile. Questa politica prende fondamento dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro Tessile Abbigliamento Moda.

• PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni. A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 68, 74 e 75;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;

i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

l) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici e di comunicazioni aziendali;

m) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda il cellulare personale o quello aziendale durante l'orario di lavoro.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

• **APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 87 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione. Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, 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 della direzione provinciale del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

• **LICENZIAMENTO**

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

- g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- j) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocimento all'azienda;
- k) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- l) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore;
- m) usare in modo fraudolento rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici, per fini diversi da quelli lavorativi.
- La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.
- Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni.
- Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.