

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

CODICE DISCIPLINARE

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

CODICE CIVILE

Art. 2104. 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 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.

Art. 2105. Obbligo di fedeltà.

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.

Art. 2106. Sanzioni disciplinari.

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

Art. 2119. 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, anche 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.

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

**TITOLO I
DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE**

ART. 7. - Sanzioni disciplinari.

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 quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque 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 venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, 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 dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli 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.

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

D.Lgs. n. 81/08

Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Articolo 20 - D.lgs 81/08 - Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere *c)* e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera *f)* per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

ASSICURAZIONE QUALITÀ IGIENICA

Al fine di garantire il rispetto dei nuovi Regolamenti (CE) “Pacchetto Igiene”, si rende necessario ribadire e aggiornare alcuni principi di comportamento, che devono coinvolgere tutto il personale che opera all’interno dell’Azienda.

1 Norme generali

Per evitare contaminazioni indesiderabili e pericolose degli alimenti il personale deve essere:

- in buone condizioni di salute;
- attento nella manipolazione dei prodotti rispettando le prescrizioni igieniche;
- attento e rigoroso nel mantenere un elevato grado di pulizia personale.

Tutto il personale addetto anche occasionalmente alla produzione, preparazione, manipolazione, distribuzione e consegna deve avere sostenuto il corso di formazione, adeguato alla mansione svolta.

Il personale che manifesti segni o sintomi riconducibili a malattie trasmissibili tramite gli alimenti (epatite virale A, infezioni gastroenteriche, infezioni respiratorie, infezioni cutanee ecc.) o che sia affetto da tali malattie o che sia portatore sano dei loro agenti causali, deve informare immediatamente il proprio diretto superiore circa il proprio stato di salute.

2 Igiene dell’ abbigliamento

Il personale addetto alla produzione, preparazione e manipolazione dei prodotti deve indossare, prima dell’ingresso nei locali di produzione, indumenti da lavoro puliti, di colore chiaro, non devono avere tasche esterne al di sopra della cintola.

Se necessario indossare il copricapo, deve raccogliere completamente i capelli.

Le calzature devono essere mantenute in idonee condizioni igieniche e secondo le norme di sicurezza.

I guanti impiegati devono essere del tipo monouso; si possono tuttavia usare guanti protettivi che devono essere mantenuti puliti e disinfettati.

Nelle tasche interne è consentito portare solo oggetti connessi allo svolgimento delle attività.

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

3 Igiene delle mani

Il personale addetto alla produzione, preparazione e manipolazione dei prodotti deve procedere al lavaggio accurato di mani con sapone, eventualmente alla loro disinfezione e alla asciugatura con getto di aria o asciugamani monouso.

Tale operazione va eseguita:

- prima dell'inizio del lavoro;
- dopo l'uso dei servizi igienici;
- dopo ogni sospensione del lavoro;
- dopo aver tossito e starnutito riparandosi naso e bocca con le mani;
- dopo che vi è stata occasione di insudiciamento o di contaminazione.

Il lavaggio delle mani deve essere effettuato inoltre dopo aver manipolato materie prime, semilavorati o prodotti che possono costituire fonte di contaminazione per le attività successive.

I tagli e le abrasioni alle mani e alla pelle vanno segnalate immediatamente al diretto superiore, protette con cerotto di colore azzurro, nel caso delle mani deve essere indossato un guanto monouso.

I lavabi devono essere costantemente provvisti di acqua calda e fredda o preriscaldata, equipaggiati di erogatore di sapone liquido neutro, eventualmente di disinfettante e di asciugamani ad aria o monouso e contenitori portarifiuti.

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | CODICE DISCIPLINARE | |
|--|----------------------------|--|

4 NORME DI COMPORTAMENTO

A) L'abbigliamento, le calzature e l'igiene personale deve essere conforme.

Inoltre:

B) Nell'azienda per il personale dipendente è vietato indossare gioielli, monili, orecchini e orologio. Non si deve usare smalto per le unghie e/o unghie finte e ciglia finte.

C) Nell'azienda è vietato assumere cibo e bevande fuori dalla zona break..

D) E' vietato consumare alcolici durante l'orario di lavoro. Il personale deve iniziare il lavoro in idonee condizioni, ovvero non deve aver assunto alcolici prima di iniziare il proprio turno di lavoro. E' vietato l'uso di sostanze stupefacenti.

E) Nell'azienda è vietato fumare comprese le sigarette elettroniche, (per i fumatori sono riservate aree esterne dotate di specifici raccoglitori posacenere).

F) Non è consentito l'accesso alle aree di lavoro con borse o zaini. Le borse e gli zaini personali devono essere depositati nell'armadietto personale, presso lo spogliatoio.

| |
|--|
| TIMBRO, DATA E FIRMA DEL DATORE DI LAVORO |
| |