

Regolamento aziendale aggiornato alla luce del Decreto-Legge n. 159 "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile"

A tutti i dipendenti della ditta scrivente:

Alcamo, 01 Dicembre 2025

Il presente regolamento interno, viene predisposto dalla
EDIL SIDER Spa

al fine di regolarizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale, sia all'interno dei locali della Società, sia all'esterno.

Comportamento

Il lavoratore ha l'obbligo di usare modi cortesi e rispettosi con il pubblico e con i clienti della Società, e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Si richiama il diritto-dovere di ognuno di pretendere e a rispettare il decoro nell'abbigliamento e nell'igiene sui luoghi di lavoro. L'utilizzo dei beni aziendali deve avvenire esclusivamente per l'assolvimento delle mansioni lavorative: non sono ammessi l'appropriazione e l'uso per scopi personali. E' obbligatorio, per tutto il personale, passare il badge nell'apposito lettore per registrare l'esatta ora di entrata e di uscita.

Documentazioni assenze

Tutte le assenze devono essere comunicate e giustificate con specifica documentazione ed in particolare:

➤ **Malattia**

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro due giorni dall'inizio dell'assenza il codice di trasmissione telematica del certificato da parte del medico curante. L'eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e, deve essere attestata da certificati medici.

➤ **Congedi parentali**

La fruizione egli stessi avverrà secondo quanto previsto dalle normative contrattuali e dalla legge.

Sarà cura del lavoratore provvedere alla consegna dell'apposita documentazione giustificativa ai responsabili aziendali (ad esempio certificati di morte o autocertificazione del parente deceduto, certificati medici di malattia dei figli e dichiarazione di non fruizione del congedo dell'altro coniuge). Inoltre, è dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Telefonate

E' fatto divieto l'utilizzo del telefono cellulare per scopi personali nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, nello svolgimento di attività ad alta attenzione, (come ad esempio durante la manovra di una gru, oppure durante la guida di un carrello elevatore), salvo particolari necessità legate alla mansione stessa del lavoratore.

E' fatto altresì divieto l'utilizzo di qualsiasi altro congegno elettronico, per scopi personali durante l'attività lavorativa.

Materiale in dotazione

Alcuni oggetti, strumenti ed indumenti per l'esecuzione del lavoro sono forniti dalla Società. La stessa è inoltre tenuta a fornire il materiale e gli attrezzi necessari per lo svolgimento in Sicurezza dell'attività lavorativa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro.

Infrazioni stradali.

Il dipendente responsabile dell'automezzo che viene da lui utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa è obbligato a rispettare le normative stradali come previsto dalla legge. Nel caso di multe che saranno comminate alla Società, è dovuto da parte del dipendente, responsabile in quel momento, il risarcimento pari al 50% dell'ammontare dell'ammenda della multa stessa, con conseguente trattenuta dallo stipendio del mese successivo a quello della accertata violazione. Qualora si accerta che l'ammenda non sia scaturita da un comportamento errato del dipendente, l'azienda provvederà al pagamento dell'intera ammenda.

Divieto di fumo e bevande alcoliche

Il divieto di assumere bevande alcoliche è assoluto in qualsiasi locale aziendale e sui cantieri.

Il divieto di fumo è assoluto in qualsiasi locale aziendale, e sui cantieri, come previsto dalla legge N° 51 del 16 Gennaio 2003/3 Legge Sirchia, pertanto è consentito fumare soltanto all'esterno dell'azienda.

Il contravvenire a tale divieto, oltre che non rispettare le leggi dello Stato e le normative esistenti, reca danno e rischio a persone e cose che si trovano all'interno dei locali stessi.

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

La Società da sempre si è adeguata alle normative relative alla prevenzione infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' fatto obbligo dell'osservanza delle suddette norme da parte di tutti gli addetti.

In particolare si ricorda agli addetti di produzione l'utilizzo obbligatorio dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) a suo tempo consegnati unitamente alle norme generali e all'informativa sulla prevenzione e sicurezza; per i lavoratori che non ne fossero in possesso, detto materiale è comunque a disposizione presso il Responsabile per la Sicurezza dei Lavoratori.

La Società in caso di infrazioni gravi, provvederà a eventuali richiami disciplinari scritti.

Questo documento composto da 11 (undici) pagine;

L'inosservanza da parte del personale dipendente degli obblighi derivanti dalla legge e dal contratto e, comunque, la commissione delle sottoesposte infrazioni comporta l'adozione di uno dei seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;

3) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione da ritenersi composta, ai presenti fini, di paga base - o minimo di retribuzione – e indennità di contingenza – o analoghi istituti retributivi;

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

5) licenziamento con preavviso per mancanze;

6) licenziamento senza preavviso per mancanze.

L'infrazione può provocare anche un provvedimento di trasferimento se essa dà luogo a ragioni tecnico-produttive-organizzative che, secondo la legge e il contratto, legittimino tale provvedimento. La scelta nell'adozione dell'uno o dell'altro provvedimento sarà presa applicando direttamente quanto qui esposto per le infrazioni in questa sede nominativamente considerate. Per le altre infrazioni la scelta seguirà - anche - l'applicazione dei seguenti criteri in concorso tra loro o, specie quando l'uno prevalga sugli altri, l'applicazione di uno dei seguenti criteri in alternativa tra loro: intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;

posizione di lavoro occupata dal dipendente e grado di fiducia delle sue mansioni;

concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro; precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio – o del minore termine qui espressamente stabilito - previsto dalla legge.

Ai fini della recidiva si considerano solo le infrazioni debitamente contestate per iscritto – salvo che per la recidiva in infrazioni punite col rimprovero verbale. Se non è diversamente qui previsto – e salvo il caso del rimprovero verbale - si considerano le infrazioni per le quali la relativa lettera di contestazione della prima infrazione è giunta al domicilio del lavoratore entro il biennio solare precedente alla data in cui è stata commessa altra infrazione.

Tuttavia, nell'ambito di una sanzione della medesima natura, più infrazioni analoghe commesse in un arco temporale non lungo possono essere prese in considerazione per determinare la sanzione medesima in misura più grave.

La presente regolamentazione potrà essere modificata o integrata da future affissioni.

1. Rimprovero verbale

Si adotta nel caso delle infrazioni più lievi.

2. Rimprovero scritto

Si adotta per l'inosservanza delle formalità di rilevazione delle presenze, dell'orario di entrata o di uscita quando ciò non abbia concretato un ritardo o un'assenza ingiustificata, per la tenuta non ordinata dei luoghi di lavoro, negligenza o ritardi nel dare risposte a clienti o agenti.

3. Multa

Si adotta per le infrazioni di media gravità degli obblighi di legge e di contratto, tra le quali, a titolo meramente esemplificativo, rientrano:

- la violazione dolosa non reiterata delle norme sulla rilevazione delle presenze o delle entrate e uscite per dissimulare un ritardo non autorizzato;
- i ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- l'abbandono o la cessazione anticipata senza adeguata giustificazione del lavoro affidato;
- l'abbandono ingiustificato del posto fino a due volte nell'anno solare;
- l'assenza dal lavoro fino a cinque giorni nell'anno solare, l'assenza dal lavoro continuativa fino a quattro giorni nell'anno solare e l'assenza dal lavoro fino a tre giorni se immediatamente successiva alle festività o alle ferie nell'anno solare, quando non sia stato dato tempestivo avviso e/o non sia stata data giustificazione al più tardi nel giorno successivo;
- l'omessa immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- il compimento di atti di lieve insubordinazione;
- l'esecuzione con negligenza o con voluta lentezza del lavoro affidatogli;
- la produzione di lieve danno alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture), con dimostrata colpa;

- il compimento fuori dall'azienda e fuori dall'orario di lavoro di atti di pertinenza dell'azienda, quando ciò non integri la violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza;
- il comportamento scorretto con i colleghi e/o con la clientela;
- l'inosservanza delle disposizioni che regolano l'accesso ai locali aziendali del personale ovvero di quelle che limitano l'ingresso agli estranei;
- l'accettazione di compensi di carattere economico a qualsiasi titolo offerti dall'utente, o dai fornitori, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- l'utilizzazione di prodotti "hardware" e/o "software" di proprietà della società per finalità personali - pur non ponendo in essere attività concorrenziali;
- la manomissione, sottrazione o danneggiamento per disattenzione o negligenza (ad esempio provocando la presenza di "virus") il patrimonio informatico aziendale comprensivo di dati e programmi;
- recidiva, generica o specifica, di sanzioni per le quali è previsto il rimprovero scritto;
- errori di consegna, per non conformità, sia quantitativi che qualitativi in fase di preparazione e/o scarico presso il cliente;
- difetti nella merce consegnata, qualora rilevabili durante la preparazione, il trasporto e/o la consegna;
- danneggiamento accidentale della merce durante le movimentazioni logistiche.

Inoltre rientrano:

- frasi, gesti, battute o comportamenti inappropriati, offensivi o umilianti nei confronti di colleghi o terzi, non reiterati e non accompagnati da minacce, tali da ledere la dignità personale o creare disagio nell'ambiente di lavoro;
- allusioni o attenzioni indesiderate a contenuto personale o sessuale di lieve entità, non reiterate, anche se realizzate tramite strumenti aziendali (es. chat di lavoro).

4. Sospensione

Si adotta per infrazioni, che pur essendo gravi, si ritiene non meritino ancora la sanzione del licenziamento; tra esse rientrano, a titolo meramente esemplificativo:

- l'assenza ingiustificata per due o più giorni consecutivi (nel caso di oltre quattro giorni consecutivi si veda il seguente punto 5);
- l'esecuzione di lavori di lieve entità in azienda fuori dall'orario di lavoro per conto proprio o di terzi, utilizzando le attrezzature aziendali, sempre che ciò non costituisca violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza;
- ingiurie con uso di turpiloquio tra colleghi in presenza di clienti o ingiurie ai superiori;
- il presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o l'ubriacarsi durante l'orario di lavoro;
- il dormire o l'addormentarsi durante l'orario di lavoro;
- la produzione di danno non lieve alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture), con dimostrata colpa;
- la violazione di segreti produttivo-aziendali o di segreti industriali senza svolgere né favorire - neppure indirettamente - attività concorrenziali e senza trarne profitto;
- la recidiva - specifica o generica - in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Inoltre rientrano:

- comportamenti molesti o vessatori reiterati (verbali, fisici o tramite strumenti digitali), idonei a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- minacce verbali, intimidazioni, pressioni indebite o aggressività verso colleghi/superiori/terzi, senza passaggio alle vie di fatto;
- diffusione di offese o denigrazioni verso un lavoratore (anche in chat/gruppi social) con impatto sull'ambiente di lavoro;
- rifiuto di cessare comportamenti indesiderati dopo richiamo del responsabile.

5. Licenziamento con preavviso per mancanze

Si applica per i seguenti gravi inadempimenti degli obblighi di legge e di contratto, tra i quali a titolo meramente esemplificativo, sono compresi:

- abbandono del posto di lavoro da parte di persone con mansioni di controllo, sorveglianza, custodia e/o vigilanza;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e nei locali aziendali, oppure l'esecuzione di lavori di non lieve entità svolti utilizzando in parte o in tutto gli strumenti aziendali, sempre che ciò non integri la violazione dei doveri di fedeltà e non concorrenza;
- il compimento di gravi atti di insubordinazione;
rissa in azienda ma fuori dai locali di lavorazione intendendosi per tale l'alterco violento con passaggio alle vie di fatto anche tra due soli lavoratori;
- la produzione colposa di grave danno, con dimostrata colpa, alle cose, merci, materiali ricevute in uso o dotazione, la produzione colposa di qualsiasi tipo di danno alle persone, il grave inadempimento dell'obbligo di contribuire alla prosperità dell'azienda, salvo quanto si dirà al successivo punto 6;
- l'ingiuria anche senza turpiloquio, nei confronti di clienti o fornitori dell'azienda.

Si adotta anche nei seguenti casi di recidiva:

- assenza ingiustificata: oltre quattro giorni consecutivi; oppure oltre il terzo giorno nell'anno solare se trattasi di assenze dopo ferie o festività; oppure seconda recidiva nell'anno solare dell'assenza di due o più giorni consecutivi; oppure quinto giorno anche non consecutivo di assenza ingiustificata nell'anno solare;
- ritardi ingiustificati: oltre il quinto ritardo non giustificato nell'anno solare, dopo diffida per iscritto;

salvo quanto appena stabilito, seconda recidiva - specifica o generica - in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

Inoltre rientrano:

- molestie gravi o sistematiche, persecuzioni organizzative o abuso di autorità nei confronti di uno o più lavoratori, tali da compromettere la salute/dignità della persona o la normale convivenza lavorativa;

➤ aggressioni verbali di particolare gravità, con minacce esplicite o intimidazioni serie verso colleghi/superiori/terzi;
ritorsioni organizzative o comportamentali verso chi abbia segnalato in buona fede condotte violente o moleste.

6. Licenziamento senza preavviso per mancanze

Salva ogni altra azione legale - che non è esclusa neppure nei casi precedenti - si adotta esclusivamente per le seguenti mancanze:

- rissa nei locali in cui si eseguono le lavorazioni intendendosi per tale l'alterco violento con passaggio alle vie di fatto anche tra due soli lavoratori;
 - produzione volontaria di danno alle cose, merci o materiali ricevuti in dotazione ed uso (ivi comprese eventuali autovetture) o al patrimonio aziendale;
 - artifici o raggiri preordinati a recare danno patrimoniale o d'immagine all'azienda;
 - abbandono ingiustificato del lavoro affidato e/o del posto che provochi grave pericolo di pregiudizio o comunque pregiudizio agli impianti o beni aziendali, ai beni in deposito presso l'azienda e/o concreto pregiudizio anche lieve all'incolumità delle persone;
 - l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, l'agevolazione di attività concorrenti con quella aziendale;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - l'esecuzione, in presenza di malattia o infortunio, di altra attività lavorativa incompatibile con il motivo di assenza denunciato o che comunque ritardi la guarigione;
 - la richiesta a clienti o a terzi di compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
 - l'arrecare intenzionalmente un danno all'azienda;
 - la sottrazione, manomissione o distruzione intenzionale di parti del patrimonio informatico della società;
 - il furto di beni o strumenti aziendali;
- al di fuori del caso di cui all'alinea precedente l'asporto di merce dal magazzino di beni e ricambi per farne un uso personale, familiare o comunque non per motivi di servizio.

Inoltre rientrano:

- aggressioni fisiche, anche non lesive, o tentativi di aggressione nei confronti di lavoratori o terzi presenti in azienda;
- molestie sessuali gravi o reiterate, anche mediante contatti fisici indesiderati o comportamenti esplicitamente coercitivi;
- minacce gravi, stalking lavorativo o intimidazioni tali da far temere per l'incolumità propria o altrui;
- ritorsioni gravi verso il segnalante o testimoni (es. minacce, violenze, sabotaggi intenzionali) in conseguenza di una segnalazione su violenze/molestie.

Procedimento disciplinare Come previsto alla Legge n. 300/1970 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 (1).

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 (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 possono 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 e 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.

Per quanto non descritto o indicato dal presente Regolamento, si richiamano l'art. 7 del Legge 300/1970;

CCNL del Terziario- Confcommercio all'art. 225 e ss.;

* * *

Il Presidente del CdA

Marcello Calandrino