



REGOLAMENTO BUONE PRATICHE AZIENDALI

INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM - POLICY

CI RISERVIAMO IL DIRITTO DI APPORTARE
MODIFICHE UTILI ALL'EVOLUZIONE
TECNICA E FUNZIONALE DEL PRODOTTO.

Via Mozart, 47 – 20093
Cologno Monzese (MI), Italia
Contatti: info@nuvyta.com
www.nuvyta.com

SOMMARIO

1	Obiettivi (Purpose)	4
2	Campo di applicazione (Scope)	4
3	Responsabilità (Responsabilities)	4
4	Definizioni e abbreviazioni (Definitions)	4
5	POLITICA (POLICY)	4
5.1	<i>Svolgimento dell'attività lavorativa</i>	4
5.2	<i>Comportamento</i>	4
5.3	<i>Rispetto dell'orario di lavoro e assenze</i>	5
5.4	<i>Divieti</i>	5
5.5	<i>Infrazioni stradali</i>	5
5.6	<i>Igiene e sicurezza sul lavoro</i>	5
5.7	<i>SANZIONI DISCIPLINARI</i>	6
5.8	<i>Ammonizioni scritte, multe e sospensioni</i>	6
6	Riferimenti (References)	7

Document Information

Title	Q_P_BestPracticePolicy			Status	Published
Type	Policy	Version	1.0	Created	07/06/2022
DocCode	Q_P_001-IT	Language	ITA	Modified	07/06/2022
Author	Marta Proganò	Reviewer	Chiara Savino	Approver	Alice Magni

Document Control

Intended Audience	Employee, Auditor, All
Distribution List	Public

Revision History

Ver.	Publish Date	Note
1.0	07/06/2022	First Release

1 OBIETTIVI (PURPOSE)

L'obiettivo della Policy

Il presente regolamento vuole mettere in evidenza alcune pratiche aziendali che Nuvyta auspica che i propri dipendenti adottino per la buona convivenza nei luoghi di lavoro e da remoto, al fine di rispettare gli obiettivi e il codice etico aziendale

2 CAMPO DI APPLICAZIONE (SCOPE)

Il regolamento è rivolto a tutti i dipendenti Nuvyta.

3 RESPONSABILITÀ (RESPONSABILITIES)

Risorse Umane, CEO

4 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI (DEFINITIONS)

Nessuna

5 POLITICA (POLICY)

5.1 Svolgimento dell'attività lavorativa

Il lavoratore deve adempiere la prestazione dovuta con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa e dall'interesse dell'impresa, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti per la prestazione stessa. La violazione dell'obbligo di diligenza può comportare:

- l'irrogazione di sanzioni disciplinari come previsto dal ccnl in vigore e, nei casi più gravi;
- l'obbligo del lavoratore di risarcire la Società a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla condotta negligente o imprudente del lavoratore.

5.2 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.

5.3 Rispetto dell'orario di lavoro e assenze

L'orario di lavoro deve essere rispettato sulla base di quanto indicato dalla Società. È fatto divieto il non rispetto dell'inizio del lavoro e l'anticiparne la cessazione senza preavviso e senza giustificato motivo. Nel caso in cui non venga rispettato l'orario di lavoro, l'azienda si riserva – al perdurare della situazione – di agire attraverso lettere di richiamo del dipendente. Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza alla Società, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore.

5.4 Divieti

Ai sensi della Legge n. 584/1975, della Dir. P.C.M. 14.12.1995, della Legge n. 3 del 16.01.2003 art.51 e della Legge n. 448/2001 art. 52 c. 20 come modificato dalla Legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Finanziaria 2005), in tutti i locali dello stabilimento è: VIETATO FUMARE. I trasgressori delle predette disposizioni sono soggetti ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL. È consentito fumare soltanto all'esterno. Il contravvenire a tale divieto, oltre che non rispettare le leggi e le normative esistenti, reca danno e rischio a persone e cose che si trovano all'interno dei locali stessi.

È altresì vietato il consumo di alcolici durante l'orario di lavoro in tutti i locali aziendali.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto (salvo il caso di prestazione di lavoro straordinario), se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della Società.

5.5 Infrazioni stradali

Il dipendente responsabile dell'automezzo aziendale 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 100% dell'ammontare dell'ammenda della multa stessa, con conseguente trattenuta dallo stipendio del mese successivo a quello della accertata violazione.

5.6 Igiene e sicurezza sul lavoro

Tutti i lavoratori devono aver cura della propria sicurezza e non mettere a repentaglio quella dei propri colleghi o di soggetti terzi, ragione per cui, sono tenuti al rispetto costante di tutte le norme e disposizioni vigenti in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro. Per maggiore chiarezza, viene ribadito il contenuto dell'art. 20 del D. Lgs. 81/08, ovvero: *“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché 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”*.

In particolare, i dipendenti sono tenuti a:

- Contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai Responsabili ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai Responsabili e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza, così come riportato anche nelle procedure e nelle istruzioni di sicurezza;
- Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- Segnalare immediatamente al Datore di lavoro, ai Responsabili o al preposto le deficienze dei mezzi o dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed imminente;
- Non rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- Non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro;
- Sottoporsi a periodiche visite mediche gratuite eseguite da Medici competenti ed autorizzati.

I dipendenti devono contribuire alla sicurezza del luogo di lavoro mediante comportamenti adeguati, ovvero:

- È vietato depositare materiali o apparecchiature, anche temporaneamente, lungo le vie di fuga o in modo da impedire l'agevole utilizzo dei dispositivi antincendio quali idranti ed estintori;
- È vietato depositare materiali in modo che le parti sporgenti possano causare danno ad altri soggetti;
- È vietato installare apparecchiature elettroniche non autorizzate quali stufette, fornelli, frigoriferi, ecc.;
- In generale, mantenere pulito il proprio posto di lavoro.

5.7 SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari daranno luogo, a seconda della gravità, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo il caso di richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta per iscritto con indicazione del termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 5 giorni lavorativi dal ricevimento. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata, anche a mano, entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. La comunicazione del provvedimento disciplinare, salvo per il caso di richiamo verbale, dovrà essere comunicata per iscritto.

Nuvyta rimanda alle sanzioni disciplinari previste dal CCNL Metalmeccanico art. 8 per dettagli.

5.8 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure le esegua con negligenza o esegua lavori non assegnatigli; per disattenzione o negligenza guasti il materiale, o la merce che deve trasportare/movimentare o che ha in consegna, oppure non avverta subito l'Azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- non avverte subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- non osserva le norme e non applica le misure di sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- esegua in luoghi di pertinenza aziendale lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale aziendale, con uso di attrezzature dell'Azienda stessa; fuori dell'Azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'Azienda stessa;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto e del regolamento interno o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

6 RIFERIMENTI (REFERENCES)

CCNL Metalmeccanico art. 8