



# PRATICHE DISCIPLINARI

## SOMMARIO

---

<b>1</b>	<b>INFORMAZIONI GENERALI.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>MODALITÀ OPERATIVE .....</b>	<b>1</b>

## 1 INFORMAZIONI GENERALI

SCOPO: La presente procedura ha lo scopo di garantire che la Synergie HR Solutions Srl si impegni a non utilizzare né favorire:

- punizioni corporali
- coercizione mentale e/o fisica
- violenza verbale

La Direzione si impegna a garantire il rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari gestiti in modo formale e non arbitrario mediante un Codice disciplinare.

CAMPO DI APPLICAZIONE: la presente si applica a tutti i dipendenti della Synergie HR Solutions Srl.

RIFERIMENTI E NORME: SA 8000:2014 § IV – 6, Costituzione Italiana, Statuto dei Lavoratori

DOCUMENTI INTERNI RICHIAMATI: nessuno

TERMINI E DEFINIZIONI:

- **PERSONALE** Tutti gli individui dipendenti da un'Organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: Direttori, Dirigenti, Manager, Supervisor, Impiegati, Operai e Lavoratori con qualsiasi forma di contratto.
- **CONTRATTO COLLETTIVO** Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per es. un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

RESPONSABILITÀ: La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è della Direzione e del SPT.

## 2 MODALITÀ OPERATIVE

Synergie HR Solutions Srl si impegna a garantire il pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia di pratiche disciplinari, in primis la Costituzione della Repubblica Italiana (art. 41), lo Statuto dei Lavoratori (art. 7) e il Codice Civile (artt. 2043, 2087 e 2106).

Synergie HR Solutions Srl, adotta le procedure disciplinari previste dall'ordinamento italiano, con riferimento ai CCNL applicati, comprendente le seguenti forme di sanzione (riportate in ordine crescente)

che si applicano sulla base della gravità e della ripetitività dei comportamenti che hanno causato l'azione disciplinare:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa
- Sospensione dal lavoro
- Licenziamento disciplinare

Tale approccio è a conoscenza di tutti i lavoratori tramite l'informativa SA8000, e condiviso dai rappresentanti dei lavoratori.

Oltre a ciò, al fine di dare evidenza del rispetto del requisito di cui alla presente sezione l'Azienda garantisce e può dare evidenza:

- della totale assenza di punizioni corporali o forme di coercizione fisica;
- che, dalle buste paga non risultano riduzioni di salario a scopo disciplinare prive di giustificazioni o legate a un mancato raggiungimento degli obiettivi produttivi assegnati alle risorse;
- l'azienda dispone di specifiche procedure sia per la gestione dei reclami che, più in generale, delle comunicazioni, strutturate in modo da garantire che qualunque lavoratore possa dar voce alle proprie esigenze e ne rimanga traccia documentata;