

Codice Etico Rev 01 del 30/01/2012

CODICE ETICO ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.lgs 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31/01/2012

PRESIDENTE Ing. Giuseppe Sturiale

CONSIGLIERE Geom. Mauro Labò

PREMESSA

0.0 Principi generali

La Società L.P.L. S.r.l. riconosce i seguenti principi di responsabilità sociale quali pilastri fondamentali del proprio agire:

- 0.0.1** Non utilizzo di lavoro infantile sia nell'ambito delle proprie attività che presso i fornitori.
- 0.0.2** Condanna tutte le situazioni in cui il rapporto di lavoro è stipulato sotto la pressione di mezzi coercitivi e vigila affinché i propri fornitori siano sempre coerenti con questo principio.
- 0.0.3** Garantisce a tutti i suoi dipendenti condizioni di lavoro sicure e rispettose del loro diritto alla tutela della salute. Compatibilmente con lo stato delle conoscenze e il progresso tecnico, adotta tutte le possibili misure volte a prevenire i rischi sul posto di lavoro e i danni conseguenti al rapporto di lavoro.
- 0.0.4** Tutti i dipendenti hanno il pieno diritto alla contrattazione collettiva, ad aderire ad associazioni sindacali di loro scelta o a formarne altre.
- 0.0.5** Ogni dipendente ha diritto a non essere discriminato in nessun aspetto e in nessun momento del rapporto di lavoro in base a razza, ceto, nazione, religione, salute, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o politica, età.
- 0.0.6** Vengono comminate solo le sanzioni previste dalla legge e dalle regole aziendali e comunque sempre nel rispetto della dignità della persona. Tale rispetto si applica anche ai rilievi sull'operato dei collaboratori, specie se espressi in pubblico.
- 0.0.7** L'attività lavorativa ordinaria viene prestata nel limite delle 48 ore settimanali, nei termini previsti dalla legge. Il lavoro straordinario non eccede il limite delle 12 ore settimanali ed è corrisposto secondo le leggi vigenti.
- 0.0.8** Il salario rispetta sempre i limiti minimi stabiliti nei contratti di categoria ed è erogato nei tempi e modi da essi previsti.



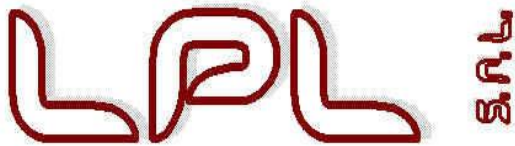
Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lplledilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075





Codice Etico Rev 01 del 30/01/2012

0.1 Scopo del Codice Etico

La Società L.P.L. Srl attribuisce importanza fondamentale ai valori imprescindibili della legalità, della correttezza e della trasparenza, promuovendo in tutte le sue forme il valore del lavoro, bene primario per il raggiungimento dei propri obiettivi produttivi, economici, sociali e morali.

0.2 Adozione

Il presente Codice è stato adottato dalla Società L.P.L. Srl, con atto del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2012.

L'adozione del Codice consente di stabilire, al proprio interno, un insieme di regole volte a:

- definire, nell'ambito dei rapporti con gli interlocutori esterni, i dipendenti, il mercato e l'ambiente, i principi e i comportamenti ai quali la Società deve uniformare la propria attività interna ed esterna, esigendo il rispetto di tali regole da parte di tutti i dipendenti, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;

- definire l'organizzazione e la gestione della Società, allo scopo di realizzare un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività, in modo che sia assicurato il costante rispetto delle regole di comportamento e ne sia prevenuta la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la Società.

0.3 Diffusione

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere e osservare quanto previsto dal Codice. Su tale osservanza la Società vigila costantemente; a questo scopo predispone opportuni ed adeguati strumenti di formazione, informazione, prevenzione e controllo e interviene, se necessario, con azioni correttive.

Il presente Codice è stato redatto in conformità alle linee guida dell'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), cui la Società è associata, già approvato dal Ministero della Giustizia con atto del 13/10/04.

0.4 Aggiornamento

Il presente Codice può essere, all'occorrenza, modificato o integrato a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione.



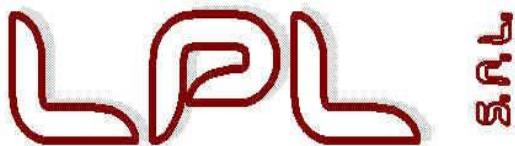
Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lplledilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075





PARTE I – PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

1.0 Sezione I – Rapporti con l'esterno

La Società e i suoi dipendenti gestiscono i rapporti con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, in conformità alla legge e secondo principi di trasparenza, correttezza e accertabilità.

1.1. Soggetti Pubblici

Nei rapporti con i dipendenti pubblici è rispettato quanto previsto dal D.P.C.M. 28 novembre 2000 - Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Le forme di regalo e di omaggio miranti a trattamenti di favore, o che comunque possano anche solo apparire eccessive rispetto alle consuetudini commerciali o di cortesia, non sono ammesse.

I vertici e i dipendenti della Società devono, nei rapporti con qualsiasi figura appartenente alla P.A., evitare costantemente il ricorso, anche in forma di tentativo e anche su richiesta dell'interlocutore, a relazioni o a intese personali volte a condizionarne, direttamente o indirettamente, le decisioni; inoltre è vietata l'offerta di beni materiali o immateriali, direttamente o per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come una richiesta di indebiti favori.

La Società si astiene da qualsiasi forma di dichiarazione falsa, reticente o fuorviante messa in atto allo scopo di ottenere agevolazioni, finanziarie o di altra natura, altrimenti non spettanti.

Qualsiasi contributo, agevolazione o sovvenzione ottenuto dalla P.A. o da altri soggetti viene utilizzato unicamente per lo scopo per il quale è stato erogato, e tale utilizzo è registrato in modo chiaro ed esauriente.

1.2. Operatori del settore

La Società riconosce e promuove il valore della libera e leale concorrenza tra imprese e orienta il proprio operato a risultati premianti che scaturiscano dal confronto della capacità, dell'esperienza, dell'efficienza.

In questo approccio competitivo, la Società si caratterizza per una conduzione degli affari e dei rapporti con la clientela privata e con la Pubblica Amministrazione secondo comportamenti moralmente e formalmente corretti, rispettati da tutti i suoi dipendenti.

La Società rifiuta, le azioni non rispettose delle regole di leale concorrenza, che sono quindi vietate ad ogni soggetto agente nell'interesse della Società. Infatti tale interesse non può mai giustificare azioni illegali, o comunque contrarie al presente Codice, commesse dai propri Amministratori o dipendenti. A tale scopo le informazioni, le comunicazioni e le dichiarazioni dirette all'esterno sono sempre caratterizzate da chiarezza, completezza, veridicità e verificabilità.

1.3. Clienti e committenti

Scopo dei rapporti con il cliente è il pieno soddisfacimento delle sue richieste, esigenze, aspettative esplicite ed inesprese; ciò implica l'applicazione sistematica, da parte della Società, della garanzia della qualità in tutte le operazioni.

I rapporti con clienti e committenti sono dunque improntati a chiarezza, correttezza e diligenza, in un quadro di completa e fedele assunzione dei vincoli e degli adempimenti normativi e contrattuali.

La partecipazione alle gare di appalto viene gestita con valutazioni scrupolose circa la congruità e la fattibilità delle opere richieste, con particolare attenzione nei confronti degli aspetti tecnici, economici e di sicurezza; eventuali anomalie rilevate nel corso della valutazione devono essere tempestivamente portate a conoscenza del committente.

Nel redigere le offerte la Società garantisce il rispetto degli standard qualitativi e di sicurezza, degli obblighi di legge, nonché di congrui livelli retributivi per i propri dipendenti.



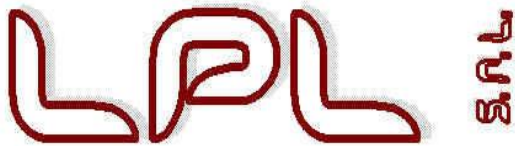
Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lpldilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075





La Società fa propri gli obiettivi che i clienti e i committenti si pongono circa il loro concorso alla crescita civile della comunità, e supporta il conseguimento di tali obiettivi, per quanto di propria competenza, nella realizzazione delle opere e nei servizi resi ai clienti, in particolare per quanto riguarda gli aspetti di sostenibilità sociale e di tutela della salute e dell'ambiente.

Tutte le informazioni riservate sul cliente sono utilizzate nel massimo rispetto della riservatezza e comunque solo in relazione agli scopi connessi all'esercizio dell'attività e all'adempimento degli impegni assunti.

I beni messi a disposizione dal cliente vengono usati solo in relazione allo scopo previsto, e comunque garantendo la salvaguardia dell'immagine e reputazione proprie e del cliente.

Ogni genere di trattativa viene condotto evitando situazioni di conflitto di interesse in cui possano trovarsi o apparire i soggetti interessati.

Poiché il rapporto con il cliente deve essere sempre caratterizzato dalla massima armonia e collaborazione, anche nella gestione dei disaccordi; la Società ricorre al contenzioso solo quando ogni altra via si riveli vana al soddisfacimento delle proprie legittime richieste.

1.4. Fornitori e appaltatori

I fornitori vengono fatti oggetto di attenta e selettiva valutazione, allo scopo di identificare quelli in grado di fornire il migliore contributo alla realizzazione degli obiettivi della Società, soprattutto in termini di capacità tecnica e produttiva, di garanzia della qualità, di rispetto per l'ambiente, la sicurezza, i diritti dei minori e le pari opportunità, in un quadro di sviluppo economico e sociale. Pertanto la Società effettua un sistematico e attento monitoraggio sui beni e i servizi offerti dai propri fornitori, compresi i contratti di subappalto, finanziari, di consulenza e vigila affinché vengano sempre rispettate le norme previste dalla legge e dal presente Codice.

Particolare attenzione viene rivolta ad evitare rapporti con fornitori che non rispettino i diritti umani e la dignità del lavoro, oppure che pongano in atto comportamenti contrari alla legge per ottenere vantaggi competitivi.

1.5. Comunità e ambiente

La Società, consapevole del valore rappresentato dalla sostenibilità ambientale per l'intera comunità e per le generazioni future garantisce, nello svolgimento delle proprie attività, il pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

In particolare nella fase di progettazione, in proprio o affidata ad altri soggetti, degli interventi edili la Società cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

Più in generale viene coltivato un rapporto di reciproco riconoscimento e beneficio con il territorio e la comunità di cui si sente parte; questo si traduce nel sostegno, a vario titolo, alle iniziative civili, culturali, artistiche, sportive che perseguano i valori a cui l'etica della Società fa riferimento.

2.0 Sezione II – Rapporti interni



Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lplledilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075



2.1. Dipendenti

Gli uomini e il loro lavoro costituiscono il patrimonio più importante della nostra Società e rivestono una importanza decisiva ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali e sociali. La Società riconosce pertanto nella lealtà e fiducia reciproche con il proprio personale la condizione indispensabile di una collaborazione da cui possa scaturire il successo dell'impresa e la crescita della cultura del lavoro.

Tutti i dipendenti della Società sono assunti a fronte di regolare contratto. Nello svolgimento del rapporto di lavoro vengono rispettate le normative previdenziali, fiscali, assicurative, oltre a quella contrattuale collettiva di categoria.

La Società rifiuta di ricorrere al lavoro infantile o minorile e vigila affinché il ricorso a tali mezzi, contrari alla propria etica, non venga praticato in alcun passaggio della catena di fornitura. Viene garantito il diritto di tutti i dipendenti a formare e aderire ai sindacati di loro scelta, nonché il diritto alla contrattazione collettiva.

La politica retributiva della Società si sviluppa su criteri di chiarezza e correttezza, così da riconoscere trattamenti economici in linea con le competenze professionali e con le aspettative dei dipendenti.

La Società usa la massima correttezza, completezza e trasparenza nel fornire ai dipendenti informazioni adeguate sul rapporto di lavoro quanto a retribuzione, posizione funzionale, mansioni e riferimenti normativi.

2.2. Discriminazioni e pari opportunità

La Società condanna e vieta discriminazioni che possano venire attuate sulla base di fattori attinenti la sfera personale quali età, sesso, nazione, razza, ceto, religione, condizioni di salute, orientamento sessuale, preferenze politiche o ideologiche.

Ritenendo indispensabile riconoscere a tutti i dipendenti la possibilità di esprimere e sviluppare pienamente nel lavoro le proprie qualità umane e professionali, viene adottata una politica delle pari opportunità non solo in fase di assunzione, ma anche per elementi caratterizzanti il rapporto di lavoro, quali retribuzione e sviluppo professionale.

La Società infatti promuove la crescita professionale dei propri dipendenti, anche organizzando progetti di formazione.

2.3. Sicurezza e salute sul posto di lavoro

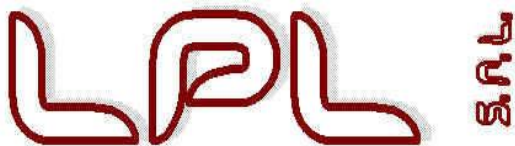
La Società individua nel pieno rispetto della persona uno dei pilastri della propria etica e garantisce la tutela e la promozione della salute fisica e morale dei propri dipendenti; pertanto si impegna nella creazione di ambienti di lavoro sicuri e salubri, oltre che nell'organizzazione di modalità lavorative rispettose della dignità personale; perciò le attività sono organizzate garantendo la scrupolosa osservanza delle leggi vigenti sulla prevenzione e protezione dagli infortuni.

La Società è consapevole che una cultura della sicurezza sul posto di lavoro rappresenta un patrimonio aziendale e sociale; pertanto opera per una diffusione di tale cultura presso tutti i propri dipendenti, in modo da accrescere la loro consapevolezza e responsabilità di fronte ai rischi professionali e alla loro prevenzione.

Da parte propria, la Società mette in atto tutte le misure tecniche e organizzative volte a garantire la minimizzazione dei rischi professionali e l'ottimizzazione della prevenzione.

2.4. Comportamenti attesi dai dipendenti

Ogni dipendente è chiamato a fare propri i principi di riferimento della Società; è quindi tenuto al rispetto degli obblighi di legge applicabili alla propria mansione, nonché delle regole del presente



Codice Etico Rev 01 del 30/01/2012

Codice e di tutte quelle regole che imprimono alla vita aziendale uno svolgimento regolare ed ordinato, secondo processi ben definiti.

L'utilizzo dei beni aziendali da parte dei dipendenti deve essere caratterizzato da costante diligenza, così da tutelarne l'integrità e il valore, astenendosi da usi impropri o a fini personali.

Le dotazioni affidate al dipendente, quali attrezzature, macchine, strumenti informatici, dotazioni personali e di sicurezza devono essere utilizzate correttamente, astenendosi dall'apportarvi qualsiasi modifica non autorizzata e segnalando tutte le situazioni di guasto o usura che ne pregiudicano il corretto e sicuro utilizzo.

I collaboratori dovranno gestire nel solo ambito delle proprie funzioni le informazioni aziendali di cui vengono a conoscenza, garantendone l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ad ogni dipendente è richiesto un comportamento leale, ispirato in ogni momento alla massima professionalità e collaborazione, nei confronti della Società e di tutte le persone che rientrano nello svolgimento del rapporto di lavoro.

I dipendenti devono perciò valorizzare e utilizzare il più possibile la comunicazione e il dialogo, allo scopo di costruire un clima aziendale sereno, chiaro e collaborativo, e non permettere che tale clima possa essere compromesso da situazioni di difficoltà o disagio, che vanno invece affrontate con spirito aperto e positivo, per trovare consensualmente le soluzioni più idonee.

Non sono pertanto consentiti atteggiamenti e comportamenti aggressivi, o comunque non rispettosi dell'altrui persona e del suo diritto a svolgere serenamente la propria attività.

In particolare, i dipendenti sono chiamati a vegliare, per quanto di loro competenza, sul rispetto delle regole etiche e a riferire situazioni illecite di cui venissero a conoscenza, nell'interesse della Società e proprio.

Allo stesso modo, qualora si venissero a trovare in situazioni di conflitto di interesse o presunte tali nei confronti della Società, devono portare tali situazioni alla conoscenza degli Amministratori, per le valutazioni del caso.

PARTE II – MODALITA' DI ATTUAZIONE



Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lpldilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075

CQOP SOA
Costruttori Qualificati Opere Pubbliche
Attestazione n° 40989AL/10/00 del 10/11/2014

1.0 Approccio preventivo

La Società è convinta che il metodo più efficace per ottenere, nello svolgimento della attività lavorativa, il pieno rispetto delle leggi vigenti e l'adempimento dei contenuti del presente Codice sia la prevenzione dei comportamenti difforni da parte di tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società stessa.

Vengono quindi adottate misure organizzative e gestionali in grado di assicurare un livello di prevenzione tale da consentire attività aziendali efficienti, corrette, trasparenti e costantemente tese alla qualità.

Tale approccio preventivo si basa sulla definizione di un sistema di deleghe di funzioni e di autorità, che tenga conto dell'organizzazione e che attribuisca in modo chiaro le responsabilità, accompagnate da adeguati livelli di esperienza, capacità, competenza.

La prevenzione è dunque alla base di un modello di organizzazione e gestione, adottato dalla Società, che si prefigge di applicare sistematicamente e in forma controllata le procedure atte a prevenire comportamenti illeciti contrari al presente Codice, oltre a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Tale modello organizzativo, insieme con il sistema di gestione per la qualità, forma il nucleo dell'attività di pianificazione e controllo che la Società esercita sul proprio operato.

2.0 Vigilanza

Il modello organizzativo prevede adeguate metodiche di controllo dei comportamenti e dei processi che formano le attività gestite dalla Società.

La responsabilità del controllo affinché tali comportamenti e processi risultino sempre conformi con le procedure previste dal modello e con i principi enunciati in questo Codice è affidata al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di verificare la conformità alle leggi vigenti e al presente Codice sia per quanto riguarda le relazioni interne che quelle rivolte agli interlocutori esterni, ed inoltre il compito di raccogliere le segnalazioni di violazione e valutarle garantendo la riservatezza delle fonti e delle informazioni.

3.0 Sistema disciplinare e sanzionatorio

Tutti i soggetti che operano nell'interesse della Società sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice e tale rispetto costituisce parte integrante e fondamentale degli obblighi disciplinari assunti con l'accettazione del contratto di collaborazione.

Eventuali illeciti commessi in violazione delle regole ivi contenute possono quindi comportare l'inosservanza di precisi doveri assunti nell'ambito del rapporto di lavoro, e quindi produrre le conseguenze disciplinari o di legge stabilite dall'apposito sistema sanzionatorio.

3.1. Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- e) Licenziamento.

3.2. Comportamenti sanzionabili

La multa viene applicata quando il lavoratore:

- a) Ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) Non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
 - c) Abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d) Sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
 - e) Introduca, nei luoghi di lavoro, bevande alcoliche;
 - f) Si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
 - g) Violi le norme di comportamento e le procedure di cui al Modello di organizzazione e gestione del lavoro adottato dall'impresa nonché le norme di cui al disciplinare interno;
 - h) Trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del C.C.N.L. o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere;
 - i) Per i conducenti di automezzi e mezzi d'opera che a causa di negligenza e disattenzione arrechino danni agli stessi o ricevano multe e verbali da agenti della Pubblica Sicurezza.
- In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'Impresa può procedere con la sospensione, mentre nei casi di minore gravità procedere con il rimprovero verbale o scritto.

3.3. Quantificazione della sanzione

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione (*). La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 3 giorni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

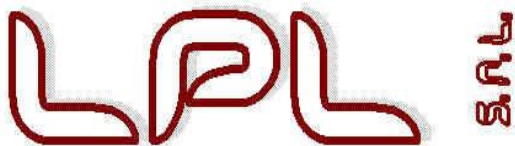
(*) A questi fini la retribuzione è costituita:

- per gli impiegati, da stipendio minimo mensile, superminimo collettivo, superminimo "ad personam" di merito, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale (fino al 31 Dicembre 2010), indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni d'orario e aumenti periodici di anzianità e, per i quadri, indennità di funzione;
- per gli operai da paga base di fatto, indennità di contingenza, elemento economico territoriale (fino al 31 Dicembre 2010), indennità territoriale di settore, utile minimo di cottimo.

3.4. Licenziamento disciplinare

Il licenziamento può essere comminato nei seguenti casi:

- Per giustificato motivo, con preavviso, per un notevole adempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa;
- Per giusta causa, senza preavviso, nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio:
 - a) Insubordinazione ed offese al superiore;
 - b) Furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) Qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriamente, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - d) Riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili od altri oggetti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
 - e) Abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o del custode del magazzino o del cantiere;
 - f) Rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese ai compagni di lavoro;
 - g) Assenza ingiustificata (*)



Codice Etico Rev 01 del 30/01/2012

- h) Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
- i) Grave e/ reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui sopra, può essere disposta la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore ai 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

(*) Vale a dire: assenza ingiustificata per tre giorni di seguito; oppure terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo; ovvero assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.



Sede Operativa / Amministrativa:
Via Cavour, 80
20026 Novate Milanese (Mi)

tel.: 02/35.42.208
fax.: 02/35.42.249
e-mail : ellepielle@tin.it
sito: www.lpl edilizia.it

Sede Legale :
Via Guerrazzi, 4
20145 Milano

Capitale Sociale: € 100.000,00 i.v.
P. Iva – Cod. Fiscale: 10087870159
C.C.I.A.A. di Milano n° REA:1343517
Tribunale di Milano n° : 307075

CQOP SOA
Costruttori Qualificati Opere Pubbliche
Attestazione n° 40989AL/10/00 del 10/11/2014