

SISTEMA DISCIPLINARE DI CEM AMBIENTE S.p.A.

APPROVATO CON SEDUTA DEL CDA DEL 29/01/2020

INDICE

1.	Il Sistema Disciplinare di CEM.....	1
2.	La struttura del Sistema Disciplinare.....	2
	SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI.....	4
	I.1. Gli Amministratori e i Sindaci	4
	I.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale"	4
	I.3. I lavoratori	5
	I.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	5
	SEZIONE II: CONDOTTE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI GENERALMENTE RILEVANTI.....	6
	SEZIONE II bis: LE CONDOTTE RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO.....	8
	SEZIONE III: LE SANZIONI.....	10
	III.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	12
	III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	13
	III.3. Le sanzioni nei confronti dei Lavoratori.....	13
	III.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	19
	SEZIONE IV. ATTUAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DERIVANTI DALLE VIOLAZIONI DI CARATTERE GENERALE DESCRITTE NELLA SEZIONE II	21
	SEZIONE V. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DERIVANTI DA VIOLAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO	22
	V.1. Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	23
	V.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	25
	V.3. Segue: nei confronti dei Lavoratori.....	27
	V.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	27

1. Il Sistema Disciplinare di CEM

Il presente sistema disciplinare riprende le disposizioni previste dal precedente "Codice Disciplinare per i dipendenti del Consorzio" allegato alla deliberazione del C.d.A. del 22/06/2000, sostituendolo integralmente e disciplina le sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti di CEM Ambiente (di seguito anche solo "**CEM Ambiente**", la "**Società**" o "**Azienda**") in conseguenza di mancanze nello svolgimento delle mansioni loro attribuite, nonché derivanti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ("**Modello**") ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "**Decreto**"), di cui costituisce uno dei Protocolli fondamentali.

Ai sensi dell'art. 6, comma II del Decreto, infatti, l'Ente per dotarsi di un Modello idoneo deve:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ("**OdV**");
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.**

Il medesimo concetto è ribadito dall'art. 7, comma IV del Decreto.

Le stesse Linee Guida delle Associazioni di categoria (Confindustria, Confservizi, ecc.) hanno attribuito una rilevanza centrale al Sistema Disciplinare, ad esso dedicando una apposita sezione, individuandone, peraltro, un contenuto minimo.

CEM Ambiente dunque, in ottemperanza al Decreto, ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti e della contrattazione collettiva.

2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il presente documento si articola in cinque sezioni:

- nella **sezione I**, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella **sezione II** le condotte delle lavoratrici e dei lavoratori generalmente rilevanti;
- nella **sezione II bis** le condotte potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto;
- nella **sezione III**, le sanzioni comminabili;
- nella **sezione IV** l'attuazione delle sanzioni derivanti dalle violazioni di carattere generale;
- nella **sezione V** il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Deve precisarsi che le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, eventualmente loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza e pubblicato sul sito della Società nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

I.1. Gli Amministratori e i Sindaci

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di CEM Ambiente, una posizione c.d. "apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di CEM Ambiente, ovvero gli 'Amministratori' e i 'Sindaci'.

I.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori e ai Sindaci, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, ad es., il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed agli impianti.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, "**Dirigenti Apicali**"), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, "**Altri Soggetti Apicali**").

I.3. I lavoratori

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i lavoratori di CEM Ambiente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, ecc.; di seguito, anche "**Lavoratori**").

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche lavoratori cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Prevenzione degli Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.)

I.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "**Terzi Destinatari**") che non rivestono una posizione "apicale" nei termini specificati nei paragrafi precedenti, ma sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta, in relazione alla

struttura societaria ed organizzativa della Società (ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per CEM).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i consulenti, i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati, ecc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

SEZIONE II: CONDOTTE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI GENERALMENTE RILEVANTI

Il servizio pubblico gestito da CEM Ambiente, per la sua specificità richiede un adeguato livello di collaborazione ed elevato senso di responsabilità da parte dei dipendenti nell'espletamento dei compiti loro affidati.

Di seguito vengono indicati, a titolo di esempio e senza carattere di esclusiva, i doveri del personale dipendente.

E' fatto obbligo ai dipendenti di:

- a. usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dell'interesse di CEM Ambiente e dell'utenza, nonché di fornire collaborazione attiva;

- b. mantenere un contegno rispettoso e collaborativo verso i superiori anche indiretti, i colleghi di lavoro ed i dipendenti tutti di CEM Ambiente;
- c. avere cura dei locali, dei mobili e degli oggetti, dei macchinari, degli automezzi e strumenti in genere affidati;
- d. mantenere assoluta segretezza sugli interessi di CEM Ambiente. Non utilizzare a proprio profitto le notizie conosciute in ragione delle funzioni svolte ed in ogni caso non porre in essere un'attività contraria agli interessi di CEM Ambiente od in concorrenza;
- e. attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con gli utenti, con espresso divieto di ricevere compensi o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate;
- f. rispettare e far rispettare rigorosamente tutte le disposizioni normative e contrattuali vigenti sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e le disposizioni in materia impartite dai propri superiori diretti ed in generale dall'azienda;
- g. informare immediatamente i superiori di qualsiasi infortunio o mancato incidente accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- h. sottoporsi, a richiesta di CEM Ambiente, quando se ne sia ravvisata la necessità in ordine alla tutela fisica personale e/o della collettività, a visita medica;
- i. osservare scrupolosamente l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte da CEM Ambiente per il controllo delle presenze;
- j. non allontanarsi e/o abbandonare il proprio posto di lavoro, senza espressa autorizzazione del superiore diretto;
- k. giustificare l'assenza dal posto di lavoro per malattia nella stessa giornata in cui si verifica l'assenza, secondo la seguente procedura:
 - ✓ comunicare tempestivamente all'azienda lo stato di malattia nei termini previsti dalla normativa contrattuale o dalla prassi aziendale;

- ✓ comunicare al datore di lavoro, entro due giorni dal rilascio, il numero di protocollo dell'attestato di malattia rilasciato dal medico;
 - ✓ trasmettere, entro due giorni, eventuali certificati cartacei rilasciati dal medico in caso di disservizi dei sistemi informatici, all'INPS e al datore di lavoro mediante raccomandata.
- l. comunicare preventivamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio sia durante i periodi di malattia;
- m. evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto.

L'inosservanza delle predette disposizioni potrà determinare l'applicazione del procedimento disciplinare previsto dal CCNL applicabile e, ove ne ricorrano le condizioni, la sospensione dell'indennità economica di malattia.

SEZIONE II bis: LE CONDOTTE RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

In ogni caso, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni rilevanti del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale C) assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale C), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso, nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Sotto un diverso profilo è opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto, Parte Speciale C relativa alla violazione delle norme sulla salute e

sicurezza sui luoghi di lavoro), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alle Sezioni II e Ibis.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

III.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II bis da parte di un Amministratore o di un Sindaco della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) e 6) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) e 7) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) e 8) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) e 9) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) della Sezione IIbis ossia il mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Qualora uno degli Amministratori sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i Lavoratori, rispettivamente, dai successivi par. III.2 e III.3. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione IIbis da parte di un Dirigente Apicale, saranno applicate le sanzioni applicabili ai lavoratori – in virtù del rinvio previsto dall'art. 27 del CCNL dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi alle norme contrattuali collettive previste per gli impiegati di massima categoria, dipendenti dell'Azienda cui il Dirigente appartiene –, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile. Si vedano, dunque, le regole del paragrafo successivo III. 3.

Qualora la violazione sia contestata ad un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per gli Amministratori e i Sindaci al par. III.1 della presente Sezione.

III.3. Le sanzioni nei confronti dei Lavoratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto qualificabile come Lavoratore alla stregua di quanto previsto nel par. I.3 che precede, saranno applicate le sanzioni eventualmente rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. Segnatamente, il CCNL applicabile ai dipendenti e quadri di CEM Ambiente è il CCNL Gas Acqua.

Conformemente alle disposizioni del sopramenzionato contratto collettivo, le sanzioni astrattamente applicabili, a seconda della violazione contestata e della gravità della stessa sono le seguenti:

a) rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della mancanza. Verrà comminato a quei Lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritardano l'inizio del lavoro, lo sospendono o ne anticipano la cessazione, senza provocare pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al rapporto con gli utenti;
- non osservano regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avvertono tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'azienda;
- usano impropriamente abiti dell'azienda senza che ciò configuri mancanza più grave;
- non osservano il divieto di fumare, ove il divieto non comporta esposizione a rischio specifico (pericolo di incendio, esposizione a cancerogeni, amianto, agenti biologici ecc.);
- in qualunque modo commettono lievi trasgressioni alle norme del CCNL o dei regolamenti interni.

b) multa fino a quattro ore di retribuzione. Si applica ai Lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate:

- reiteratamente, senza giustificazione, ritardano l'inizio del lavoro, lo sospendono o ne anticipano la cessazione, non osservano le disposizioni sulle pause, senza recare pregiudizio agli impianti e beni aziendali o al rapporto con gli utenti;
- per negligenza, procurano guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- risultano assenti dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- non rispettano le norme che regolano gli accessi nei luoghi di lavoro;
- recidiva in qualunque delle mancanze punite con il rimprovero verbale o scritto.

c) sospensione da uno fino a dieci giorni. Viene applicata al Lavoratore che commette mancanze come quelle di seguito indicate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;

- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza, salute ed igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
 - utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, senza che da ciò derivino danni all'azienda;
 - pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona, anche in ragione della condizione sessuale;
 - viola in modo non grave le procedure interne previste nel modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
 - in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
 - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto sub b);
 - reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto sub a) e/o b).
- d) licenziamento con preavviso. Sanzione comminata ai Lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
 - determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
 - si assenta senza giustificazione, almeno due volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

- si assenta senza giustificazione per due giorni consecutivi;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali o al servizio;
- provoca e/o partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, arrecando pregiudizio a persone o beni aziendali;
- utilizza per finalità extra-lavorative e/o in modo improprio i mezzi, gli strumenti ed i dispositivi (anche telefonici ed informatici) aziendali, quando ne deriva o possa derivarne un danno all'azienda, di natura economica o di immagine;
- non si rende disponibile a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria o rifiuta di sottoporsi agli accertamenti sanitari per determinare l'effetto di alcool o sostanze stupefacenti o altri controlli sanitari consentiti dalla legge;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate sub c);
- reiterata recidiva in qualunque delle mancanze contemplate sub c) e/o d).

e) licenziamento senza preavviso. Da comminarsi per infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro:

- pone in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- pone in essere comportamenti reiterati che assumono forma di violenza morale o atti di discriminazione;
- altera o falsifica documenti inerenti alle certificazioni di malattia, infortuni e inabilità temporanee;

- effettua per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o dei rendiconti per i rimborsi delle spese di trasferta o comunque si rende responsabile di falsa attestazione della presenza in servizio;
- nello svolgimento delle proprie mansioni, per negligenza o per mancata osservanza delle procedure aziendali o delle disposizioni dei propri superiori, mette a repentaglio la sicurezza delle persone e delle cose;
- commette grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- subisce condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- commette furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- compie danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esegue in orario di lavoro attività in concorrenza, anche indiretta, o in contrasto con quella dell'azienda o attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiede e/o accetta a/da terzi compensi, a qualsiasi titolo, in connessione con gli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandona senza giustificazione il posto di lavoro, quando possa derivarne un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pone in essere comportamenti che denotano una manifesta alterazione psico-fisica derivante da ubriachezza o da effetti di sostanze

stupefacenti che determinano un rilevante pregiudizio alle persone, ai beni aziendali, agli impianti.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) e al n. 6) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) e al n. 7) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o della multa;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) e al n. 8) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) e al n. 9) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) della Sezione IIbis ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

III.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione IIbis da parte di un Altro Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore dell'Altro Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 6) e 7) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) della Sezione IIbis, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) della Sezione IIbis, ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra a seconda della gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione IIbis, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o

di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE IV. ATTUAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DERIVANTI DALLE VIOLAZIONI DI CARATTERE GENERALE DESCRITTE NELLA SEZIONE II

Le procedure che verranno seguite per la contestazione e applicazione delle sanzioni disciplinari sono quelle previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 20/05/1970 e dall'art. 21 del vigente CCNL.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, nel termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della stessa potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con l'Azienda, potendo farsi assistere dalla R.S.U. oppure dall'Organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.

Fatta salva l'adozione della sospensione cautelare, se il provvedimento disciplinare non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi decorrenti dal predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione o dal giorno immediatamente successivo all'eventuale discussione della contestazione con l'azienda, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore

per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari sub d) e e) di cui sopra.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 commi 6 e 7 della legge n. 300/1970.

Salvo diverso pronunciamento del Collegio di conciliazione, i relativi oneri saranno distribuiti in ugual misura tra le parti.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure di legge vigenti.

SEZIONE V. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DERIVANTI DA VIOLAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso, l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del

Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, qualora ritenuto opportuno, trasmette la segnalazione al Responsabile del Personale ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

V.1. Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. V.2 per i Dirigenti Apicali ovvero V.3 per i Lavoratori. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

V.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile del Personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile del Personale, contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Responsabile del Personale.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, il Responsabile del Personale si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi quindici giorni dalla ricezione della contestazione da parte del Dirigente Apicale interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Responsabile del Personale, non oltre quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Responsabile del Personale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dirigente Apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato,

secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. V.1. In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento dell'Assemblea dei soci.

V.3. Segue: nei confronti dei Lavoratori

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Lavoratore, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. IV.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

V.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Altro Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;

- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.