

Codice Disciplinare

Documento adottato con
Delibera del Consiglio di Amministrazione Sispi
in data 30.06.2016

Il presente documento costituisce l'Allegato B del
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale
come rivisto e integrato dalla sezione
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
con delibera di CdA del 27.01.2016

Premessa

Nel rispetto delle previsioni della L. 300/1970 cd. “Statuto dei Lavoratori”, la Società ha definito il proprio Codice disciplinare che individua infrazioni, sanzioni e procedure di contestazione con precipuo riferimento alle previsioni di Codice Civile e Contratto Collettivo Nazionale applicato in azienda ed a quelle del Codice Etico e di Comportamento aziendale.

Infatti, con l’entrata in vigore del Decreto legislativo 231/01 (di seguito “Decreto”) il legislatore ha individuato, quale condizione per l’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “MOGC”) eventualmente adottato dalle aziende, l’introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto di Codice Etico, regole e procedure previste nell’ambito del modello stesso (cfr. artt. 6, c. 2, lett. e) e 7, c. 4, lett. b del DLgs. 231/01).

Sispi, essendosi dotata di un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del DLgs. 231/01, ha dunque provveduto a definire un sistema sanzionatorio adeguato al MOGC adottato.

Successivamente, tenuto conto del combinato disposto delle previsioni di cui alla L. 190/12 e delle Determinazioni ANAC 50/2014 e 8 e 12 del 2015, Sispi ha altresì provveduto ad introdurre nel proprio MOGC misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno della Società in coerenza con le finalità della disciplina sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, redigendo un apposito Codice di Comportamento – ispirato ai principi del DPR 62/2013 – nel quale, integrando il Codice Etico aziendale introdotto ai sensi del Dlgs 231, stabilire le regole di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

Tali previsioni, insieme a quelle già inserite nel corpo del preesistente MOGC assumono aziendalimente rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare,

analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni e l'inosservanza può dar luogo all'applicazione delle misure disciplinari oggetto del presente Codice che costituisce pertanto parte integrante dello stesso Modello quale Allegato B.

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 (ambito oggettivo)

1. Il presente codice disciplinare, predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile - rispettivamente *‘recesso dal contratto a tempo indeterminato’* e *‘recesso per giusta causa’* - nonché nel rispetto della L. 300/70, cd. “Statuto dei lavoratori”, e dei vigenti “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Industria metalmeccanica e della installazione di impianti” e “Contratto nazionale dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e di servizi” attualmente applicati in azienda, definisce le misure e le sanzioni individuate per i casi di violazione del sistema di norme e procedure contenuto nel MOGC aziendale, con particolare riferimento al Codice Etico e di Comportamento di cui all’Allegato A al MOGC e ne disciplina l’applicazione nei confronti dei soggetti individuati negli art. 6 della Sezione 1 e art. 9. della sezione 2, individuandone i principi.
2. Il presente codice individua altresì i criteri di commisurazione e applicazione delle sanzioni previste.
3. L’applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente Codice non sostituisce le norme di legge vigenti e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari ed è condotta indipendentemente e oltre gli eventuali procedimenti civili, amministrativi e/o penali instauratisi anche a prescindere dall’esito degli stessi.
4. Per tutto quanto non previsto nel presente Codice disciplinare, troveranno quindi applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.
5. In ogni caso, l’applicazione delle sanzioni di cui al presente Codice non pregiudica né preclude:

- a) per la Società il diritto 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;
- b) per i lavoratori l'esercizio dei propri diritti compresi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Art.2 (pubblicità ed efficacia)

- 1. Anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 della L.300/70, le norme contenute nel presente Codice disciplinare devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
- 2. Per la pubblicità nei confronti di Organi sociali e lavoratori dipendenti, la Società provvede alla distribuzione del presente Codice disciplinare alle rispettive caselle di posta elettronica aziendale. Ciascuno dei destinatari è tenuto ad attestare l'avvenuta ricezione del documento secondo le modalità richieste dalla Società. La Società renderà inoltre disponibile lo stesso Codice nella versione digitale pubblicandolo sulla Intracom aziendale e dandone apposita comunicazione.
- 3. Per la pubblicità nei confronti di consulenti e terzi in genere la Società provvede ad inserire apposite clausole nelle lettere di incarico e/o nei contratti che ne disciplinano il rapporto secondo quanto previsto nei successivi articoli.
- 4. Nel caso di aggiornamenti e/o modifiche del presente Codice disciplinare così come delle regole di cui al MOGC che abbiano comunque rilievo sul sistema disciplinare aziendale dovrà essere data immediata e diffusa informazione in azienda.

Art.3 (principi generali di applicazione)

1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente Codice, deve attuarsi nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal MOGC è complementare, e non alternativo, rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicato dalla Società;
 - b) pubblicità: la Società dà massima e adeguata conoscenza e conoscibilità al MOGC e al sistema sanzionatorio (cfr. art. 2);
 - c) contraddittorio: la Società garantisce il rispetto del contraddittorio mediante la pubblicità del MOGC e del Codice disciplinare, nonché con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
 - d) gradualità: le decisioni relative alla tipologia di sanzione da irrogare tengono necessariamente conto della gravità dell'infrazione, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
 - e) tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso.

Art.4 (criteri di commisurazione)

1. Le sanzioni disciplinari di cui al presente Codice sono applicate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. In via generale, saranno considerati i seguenti elementi:
 - f) gravità oggettiva della condotta, con attenzione anche all'intenzionalità o meno del comportamento;
 - g) modalità della condotta stessa;
 - h) gravità effettiva dell'evento determinato;
 - i) tipologia della violazione compiuta;

- j) circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta.
- 2. Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, devono inoltre essere considerati i seguenti elementi:
 - a) 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;
 - b) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
 - c) gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
 - d) eventuale recidività del suo autore;
 - e) altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.
- 3. Nel caso di applicazione delle sanzioni previste dal successivo art. 15 (sanzioni nei confronti dei lavoratori), si terrà anche conto:
 - a) dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - b) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
 - c) delle mansioni del lavoratore;
 - d) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
 - e) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Art.5 (procedimento di accertamento e procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori)

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.
2. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
3. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.
4. Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi al termine ultimo utile a produrre le giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.
5. I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme di legge e contrattuali vigenti relative alle vertenze.
6. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

SEZIONE PRIMA

Art.6 (ambito oggettivo e soggettivo)

La presente sezione individua e definisce le misure e/o le sanzioni applicabili in caso di inosservanza delle previsioni di legge e di contratto di lavoro e del Codice Etico e di comportamento vigente in azienda, nei confronti dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro subordinato con qualifica di quadri, impiegati, operai.

Art.7 (provvedimenti disciplinari)

1. L'inosservanza da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel Codice Civile, nel CCNL applicato in azienda e nel Codice Etico e di comportamento aziendale può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti all'art. 8, Sez. quarta titolo VII -, del C.C.N.L.:
 - a) richiamo verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
 - e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 9.

Art.8 (ammonizioni scritte, multe, sospensioni)

1. Nel richiamare, altresì, le previsioni di cui all'art. 9, Sez. IV, titolo VII del vigente C.C.N.L., incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:
 - a) 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 d'impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 - c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o materiale in lavorazione;
 - f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dalla Società compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza della Società stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questa esista e sia indicato con apposito cartello;
 - i) esegua entro i locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazioni di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature della Società stessa;
 - j) trasgredisca l'osservanza in altro del CCNL ovvero delle regole di cui al Codice Etico e di comportamento vigente in azienda e che comunque commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza della sede societaria.
2. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di cui al precedente comma 1 di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
3. L'importo delle eventuali multe che non costituiscano risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, al SSN.

Art.9 (licenziamento con preavviso)

1. Il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9 Sez. IV, titolo VII CCNL, non siano ritenute tanto gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. b) dell'art. 10, sez. quarta titolo VII dello stesso C.C.N.L., incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso.
2. Meramente a titolo indicativo possono rientrare nelle infrazioni di cui al precedente c.1:
 - a) insubordinazione ai superiori;
 - b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o materiale di lavorazione;
 - c) esecuzione senza permesso di lavori nella Società per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
 - d) rissa nello stabilimento fuori i reparti di lavorazione;
 - e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti al punto e) dell'art. 10 sez. IV tit. VII CCNL;
 - f) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alla festività o alle ferie;
 - g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
 - h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9 sez. IV tit. VII CCNL, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 sez. IV tit. VII CCNL.

Art.10 (licenziamento senza preavviso)

1. Il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso.
2. Meramente a titolo indicativo possono rientrare nelle infrazioni di cui al precedente c.1:
 - a) grave insubordinazione ai superiori;
 - b) furto nell'azienda;
 - c) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda,
 - d) danneggiamento volontario al materiale della Società o al materiale di lavorazione;
 - e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
 - g) esecuzione senza permesso di lavori nella Società per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
 - h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.
3. Secondo quanto disposto dall'art. 11 del CCNL vigente, in caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 sez. IV tit. VII CCNL, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei (6) giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

SEZIONE SECONDA
(D.Lgs.231/01 e L.190/2012)

Art.11 (ambito oggettivo e soggettivo)

1. Il presente Codice individua e definisce le misure e/o le sanzioni applicabili in caso di inosservanza delle regole contenute nel MOGC aziendale – e quindi di quelle di cui al Codice Etico e di Comportamento - nei confronti di:
 - a) organi sociali Sispi (consiglio di amministrazione e collegio sindacale);
 - b) lavoratori dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai);
 - c) collaboratori e consulenti esterni e i terzi in genere che abbiano rapporti con la Società.
2. L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Codice disciplinare tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle oggettive differenze normative esistenti in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

13

Art.12 (misure nei confronti degli Amministratori)

1. Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle disposizioni contenute nel MOGC e nei suoi allegati da parte dei componenti il Consiglio di Amministrazione aziendale ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o all'RPC che avvierà i necessari accertamenti, avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti.
2. Qualora, effettuati i necessari accertamenti, si ravvisi la fondatezza della segnalazione, sarà cura di OdV e/o RPC, di concerto con la Funzione Risorse umane, darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale per le conseguenti determinazioni da assumere secondo quanto previsto e da legge, Statuto e dal presente Codice Disciplinare.

3. Qualora se ne ravvisi la necessità il Consiglio o il Collegio provvederà alla convocazione dell'Assemblea del Socio per ogni conseguente determinazione.
4. I provvedimenti dovranno essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, ed in caso di massima gravità, gli Amministratori potranno essere assoggettati all'azione di responsabilità di cui all'art. 2393 del codice civile.
5. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:
 - a) la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
 - b) l'inosservanza delle regole prescritte dal MOGC;
 - c) la mancata vigilanza su consulenti, collaboratori e terzi in relazione con la Società circa il rispetto del MOGC e delle regole da esso richiamate;
 - d) la tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Art.13 (misure nei confronti dei Sindaci)

1. Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle disposizioni contenute nel MOGC da parte dei componenti il Collegio Sindacale aziendale ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o all'RPC che avvierà i necessari accertamenti, avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti.
2. Qualora, effettuati i necessari accertamenti, si ravvisi la fondatezza della segnalazione, sarà cura dell'OdV e/o del RPC, di concerto con la Funzione Risorse umane, darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le conseguenti determinazioni da assumere secondo quanto previsto dallo Statuto societario e dalla legge.

3. Qualora se ne ravvisi la necessità il Consiglio o il Collegio provvederà alla convocazione dell'Assemblea del Soci per ogni conseguente determinazione.
4. I provvedimenti dovranno essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, ed in caso di massima gravità, potranno essere assoggettati all'azione di responsabilità di cui agli art. 2407 c.3 del codice civile.
5. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazione dei doveri dei Sindaci:
 - a) la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
 - b) l'inosservanza delle regole prescritte dal MOGC;
 - c) la tolleranza di irregolarità commessa da consulenti, collaboratori e terzi in relazione con la Società.

Art.14 (sanzioni nei confronti dei dirigenti)

15

1. I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di fare rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel MOGC.
2. Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle disposizioni contenute nel MOGC da parte di uno dei dirigenti ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al RPC che avvierà i necessari accertamenti
3. Qualora, effettuati i necessari accertamenti, si ravvisi la fondatezza della segnalazione, sarà cura dell'OdV e/o del RPC, di concerto con la Funzione Risorse umane, darne comunicazione a CdA e Direzione per le conseguenti determinazioni da assumere secondo quanto previsto nel presente articolo al successivo comma.

4. Le sanzioni, da applicare sulla scorta dei principi di gravità, recidività, inosservanza diretta, mancata vigilanza, ed in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale sono:

- a) richiamo verbale
- b) ammonizione scritta
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- e) licenziamento con preavviso
- f) licenziamento senza preavviso.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza ed al RPC per le valutazioni ed il monitoraggio di rispettiva competenza.

5. Qualora la violazione del MOGC determinasse la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

6. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono violazione dei doveri dei dirigenti:

- a) l'omessa vigilanza sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, per assicurare il rispetto delle disposizioni del MOGC nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e delle attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- b) la mancata segnalazione, qualora ne abbia notizia, di inosservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al MOGC tali da rendere inefficace il MOGC con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni;

- c) la mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza e/o al RPC criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte.

Art.15 (sanzioni nei confronti di quadri, impiegati ed operai)

1. Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle disposizioni contenute nel MOGC da parte di quadri, impiegati ed operai dipendenti della Società ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al RPC che avvierà, di concerto con la Funzione Risorse umane, i necessari accertamenti.
2. Qualora, effettuati i necessari accertamenti, si ravvisi la fondatezza della segnalazione, sarà cura dell'OdV e/o del RPC, di concerto con la Funzione Risorse umane, darne comunicazione alla Direzione per le conseguenti determinazioni da assumere secondo quanto previsto nel presente articolo al successivo comma.
3. Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri, impiegati e operai, rientrano tra quelle previste oltreché dalla Sezione II del presente Codice disciplinare, dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato in azienda: il MOGC fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOGC nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.
4. Tenuto conto di quanto definito al precedente c.1 le sanzioni da applicare - sulla scorta dei principi di gravità, recidività, inosservanza diretta, mancata vigilanza, ed in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale - sono:
 - a) richiamo verbale: nei confronti del lavoratore che trasgredisca in modo lieve ed isolato l'osservanza del MOGC;

- b) ammonizione scritta: nei confronti del lavoratore che trasgredisca in modo grave o ripetutamente l'osservanza del MOGC.
 - c) multa (non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolato sul minimo tabellare): nei confronti del lavoratore che continui a trasgredire le Procedure, e, nonostante l'emissione di ammonizioni, trasgredisca l'osservanza del MOGC in modo tanto grave da far ritenere il rimprovero (verbale o scritto) inadeguato.
 - d) sospensione dal lavoro, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 gg.: nei confronti del lavoratore che trasgredisca le previsioni del MOGC o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, nei casi di maggior gravità o di recidiva.
 - e) Licenziamento: nei confronti del lavoratore che sia recidivo nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti; adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del MOGC, tale da determinare la concreta applicazione – o il pericolo di applicazione – a carico della Società di misure punitive previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e/o gravità, configura giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.
5. Nel caso in cui il lavoratore abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto di cui al D.Lgs. 231/01 e, nel caso se ne ravvisasse la gravità anche per comportamenti che pur non configurando reato possono rientrare tra quei comportamenti considerati a rischio nell'analisi compiuta ex L. 190/2012 potrà procedersi al licenziamento senza preavviso.

6. È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MOGC da parte del lavoratore.
7. Nei casi di cui al precedente c. 6 la richiesta sarà commisurata:
 - a) al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
 - b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
 - d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, secondo la disciplina del decreto, a seguito della condotta censurata.

Art.16 (misure nei confronti dei consulenti e collaboratori e terzi)

1. L'adozione di comportamenti in contrasto con i precetti contenuti nel MOGC da parte di consulenti o di collaboratori esterni, comunque denominati, sia nel caso di rapporti di collaborazione stabili che occasionali, o da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società sarà oggetto di sanzioni secondo quanto al riguardo specificatamente previsto nelle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.
2. Le clausole inserite nelle condizioni contrattuali predisposte dalla Società prevedono, per i soggetti di cui al precedente comma 1, l'impegno di rispettare, adottare e, ove previsto, attuare le previsioni del Codice Etico e di comportamento Sispi.
3. L'inadempimento, anche parziale, delle obbligazioni previste nei contratti è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, prevedendo eventualmente all'applicazione delle penali, e/o di

risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della stessa Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

4. Una volta accertati gli inadempimenti le corrispondenti sanzioni sono determinate e approvate da Consiglio di Amministrazione e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Art. 17 (Organismo di Vigilanza)

1. L'accertamento delle violazioni rilevate ai sensi della sez. II del presente Codice disciplinare va compiuta tenuto conto del rispetto delle indicazioni comportamentali e dei flussi informativi specifici nei confronti dell'OdV contenuti nella Parte Speciale del MOGC.
2. In ogni caso, le violazioni delle regole del MOGC, del Codice Etico e di quelle contenute nelle procedure organizzative aziendali, prevede il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella fase della procedura di accertamento delle infrazioni, sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni.
3. Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure organizzative aziendali, configura comportamento sanzionabile
4. L'Organismo di Vigilanza cura, di concerto con la funzione Risorse Umane, che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.
5. L'apertura di un procedimento disciplinare per violazioni del Modello ed il suo esito devono essere immediatamente comunicati all'Organismo di Vigilanza

ALLEGATO

SANZIONI APPLICABILI A DIRIGENTI E DIPENDENTI ai sensi della Sez. II del CODICE DISCIPLINARE aziendale

Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel Codice Etico e di Comportamento	Richiamo verbale
	Ammonizione scritta
	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base,
	Sospensione da l lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
	Licenziamento con preavviso
Inosservanza dei protocolli comportamentali specifici contenuti nella parte speciale del modello, con riferimento alle diverse aree a rischio di commissione dei reati	Richiamo verbale
	Ammonizione scritta
	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base,
	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
Omissione delle comunicazioni dovute all'OdV sulla base dei flussi informativi specifici previsti nella parte speciale del modello	Richiamo verbale
	Ammonizione scritta
	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base,
	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
	Licenziamento con preavviso
	Licenziamento senza preavviso
Inosservanza delle indicazioni comportamentali contenute nella parte speciale del modello qualora si siano in concreto tradotti in un atto idoneo ad esporre la società anche a una	Sospensione da l lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
	Licenziamento con preavviso
	Licenziamento senza preavviso

situazione oggettiva di pericolo	
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel decreto	Licenziamento con preavviso
	Licenziamento senza preavviso
Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della società delle misure previste dal decreto	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base,
	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
	Licenziamento con preavviso
	Licenziamento senza preavviso
Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal decreto	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
	Licenziamento con preavviso
	Licenziamento senza preavviso
Violazione delle misure di prevenzione, nonché del dovere di comunicare al RPC ogni informazione necessaria ai fini di un efficace ed efficiente presidio dei rischi di fenomeni corruttivi, così come individuati in seno al PTPC	Richiamo verbale
	Ammonizione scritta
	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base, <u>22</u>
	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni