



HydroGEA S.p.A.

Piazzetta del Portello nr.5

33170 – Pordenone

ALLEGATO E

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi del D.Lgs. 231/01

Versione 3.0 approvata dal CDA del 07 luglio 2020



ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001

Pag. 2 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

PREMESSA

HydroGEA S.p.A. ha raccolto nel presente Sistema Disciplinare le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) integrandole con provvedimenti specifici per violazioni del Modello di Organizzazione predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito Modello).

Le violazioni del Modello riguardano in modo particolare il Codice Etico e i Protocolli di comportamento specifici che costituiscono parte integrante del Modello stesso, oltre ai regolamenti, agli ordini di servizio, alle procedure e istruzioni aziendali ivi richiamati.

A differenza delle sanzioni previste dal CCNL che si applicano esclusivamente al personale dipendente, le sanzioni per violazioni del Modello possono applicarsi sia ai soggetti “apicali”, che in quanto tali risultano titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, gestione e controllo dell’intera Società, sia a soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, sia infine a soggetti che operano in nome e/o per conto dell’Azienda, Fornitori, consulenti e Partner in genere.

HydroGEA S.p.A., nella consapevolezza che l’efficace attuazione del Modello può concretizzarsi solamente con la partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati, ha provveduto a diffondere all’interno dell’azienda il contenuto e le finalità del Modello, presentando i Protocolli di comportamento, il Codice Etico e tutta la documentazione correlata, compreso il presente Sistema Disciplinare.

Nel corso degli incontri formativi svolti per il personale aziendale, è stata consegnata tutta la documentazione generale relativa al Modello inoltre sono stati forniti e illustrati i protocolli di comportamento secondo le rispettive competenze.

Una copia del codice etico è stata pubblicata sul sito internet aziendale e affissa alla bacheca aziendale, affinché ne sia garantita la piena disponibilità e conoscenza oltre che da parte di personale interno, anche per i soggetti terzi, in particolare clienti e fornitori.

Per quanto non espressamente previsto all’interno del Sistema Disciplinare, saranno applicate le norme di legge, le norme contrattuali e/o il regolamento aziendale, ove applicabili.

1 IDENTIFICAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO

Tutte le condotte, volontarie o omissive, anche colpose, che vanno a ledere l’efficacia del Modello come strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati ipotizzabili ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 vengono identificate come violazioni del Modello stesso.



ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001

Pag. 3 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

Il presente Sistema Disciplinare si basa sul principio costituzionale di legalità e applica le sanzioni secondo un criterio di proporzionalità, considerando tutti gli elementi e le circostanze correlati, definendo le possibili violazioni del Modello e classificandole secondo un ordine crescente di gravità.

1.1. Violazioni di livello “LIEVE”

Per violazione di livello LIEVE si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e dei Protocolli di comportamento, qualora si tratti di violazioni comportamentali di lieve entità, realizzate nell’ambito delle “attività sensibili”, individuate con la mappatura dei rischi di reati presupposto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 1.2, 1.3 o 1.4.

1.2. Violazioni di livello “MEDIO”

Per violazione di livello MEDIO si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e dei Protocolli di comportamento, qualora si tratti di violazioni comportamentali di elevata entità, realizzate nell’ambito delle “attività sensibili”, individuate con la mappatura dei rischi di reati presupposto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 1.3 o 1.4.

1.3. Violazioni di livello “GRAVE”

Per violazione di livello GRAVE si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e dei Protocolli di comportamento, qualora si tratti di violazione realizzata in modo idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati previsti nel decreto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “grave” ai sensi dell’art.583, comma 1, del Codice Penale, all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, sempre che non si verifichi una delle condizioni previste nel successivo punto 1.4.



ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001

Pag. 4 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

1.4. Violazioni di livello “GRAVISSIMO”

Per violazione di livello GRAVISSIMO si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e dei Protocolli di comportamento, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti nel decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, del Codice Penale, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

2 RILEVAZIONE, ACCERTAMENTO E COMUNICAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il compito di accertare l’eventuale violazione del Modello è assegnato esclusivamente all’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nominato dalla Società.

Chiunque venga a conoscenza di una condotta che potrebbe rivelarsi potenzialmente rilevante ai fini dell’applicazione del Modello ha l’obbligo di informare immediatamente l’OdV, secondo le modalità previste dall’OdV stesso, oppure di rivolgersi al proprio Responsabile, il quale poi deve trasmettere tale segnalazione all’OdV nel più breve tempo possibile.

L’OdV ha il compito di aprire un’istruttoria per ogni tipologia di violazione del Modello, anche solo potenziale, commessa da un Dipendente, un Dirigente o un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato alla Società, oppure per qualsiasi comportamento non conforme al Codice Etico o ai Protocolli di comportamento.

Nel caso in cui l’istruttoria confermi l’avvenuta violazione del Modello, l’OdV, dopo aver definito il livello di gravità della violazione stessa, deve trasmettere alla funzione aziendale preposta una relazione contenente:

- Il nominativo del/dei soggetto/i responsabile/i della violazione;
- la descrizione della condotta/comportamento/violazione;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti o elementi di riscontro;
- le proprie considerazioni e proposte in merito

Sulla base di tali informazioni la funzione aziendale preposta si occuperà di attuare il relativo procedimento disciplinare.

Se invece al termine dell'istruttoria l'OdV non dovesse rilevare alcuna violazione del Modello, provvederà a segnalare il fatto alla funzione aziendale preposta al fine di valutare l'eventuale rilevanza della condotta o del comportamento rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

3 DEFINIZIONE DELLE SANZIONI

La definizione delle sanzioni è stata effettuata nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali (ove applicabili) e sarà aggiornata tempestivamente in caso di variazioni significative delle stesse.

Le sanzioni saranno sempre commisurate alla gravità della violazione e all'eventuale reiterazione della stessa, nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto dei seguenti aspetti:

- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- mansioni svolte dal Lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti che cagionano la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sono inoltre considerati elementi aggravanti nella definizione della sanzione da applicare:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della stessa condotta; in tale circostanza l'aggravamento consisterà nell'applicare la sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Il procedimento disciplinare sarà applicato **anche nel caso in cui non si apra un procedimento penale e indipendentemente dal fatto che l'azione compiuta possa configurarsi o meno come un reato.**

D'altro canto le previsioni contenute nel Modello non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare i diritti di opposizione o di costituzione di un collegio arbitrale, che gli sono riconosciuti da norme di legge, contrattuali e/o da regolamenti aziendali.

Resta salva anche l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento non conforme derivino danni concreti per la Società come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

	ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001	Pag. 6 di 13
		Versione 3.0 del 07 luglio 2020

4 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI DESTINATARI

Al fine di diversificare i provvedimenti disciplinari in funzione della diversa natura del rapporto contrattuale intercorrente con HydroGEA S.p.A., i soggetti interessati sono stati raggruppati in tre distinte categorie:

- Amministratori e Soci;
- Dirigenti e altri Dipendenti;
- Fornitori, Consulenti e Partner;

Per ognuna delle diverse tipologie di soggetti sono stati individuati i seguenti aspetti:

- la funzione aziendale preposta all'applicazione del procedimento disciplinare;
- il procedimento disciplinare da seguire;
- le sanzioni applicabili;
- i criteri da seguire per l'adozione delle sanzioni.

4.4 Procedimento disciplinare nei confronti di Amministratori e Soci

4.4.1 Funzioni aziendali preposte

L'OdV deve segnalare al Collegio Sindacale eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello o comportamento non conforme alle stesse da parte dell'Organo amministrativo, mentre informerà quest'ultimo nel caso in cui detto comportamento sia adottato da parte di uno o più dei Soci, secondo i criteri definiti nel precedente punto 3, affinché vengano prese le opportune iniziative.

4.4.2 Procedimento per l'irrogazione della sanzione

Il Collegio Sindacale o la Direzione aziendale, a seconda dei casi, dopo aver ricevuto l'informazione circa la violazione e la prevista relazione, deve convocare il membro indicato dall'OdV entro 10 giorni.

La convocazione sarà effettuata sempre per iscritto, dovrà contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, indicare la data di convocazione e avvisare il soggetto interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, alla quale sarà invitato a partecipare anche l'OdV (al completo o con un singolo rappresentante), sarà ascoltato l'interessato, saranno acquisite eventuali deduzioni da lui formulate e si procederà con l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

La funzione preposta, sulla scorta degli elementi acquisiti, determinerà la sanzione da applicare.

4.4.3 Sanzioni applicabili

Nei casi di violazione appena descritti si possono applicare le seguenti sanzioni:

	ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001	Pag. 7 di 13
		Versione 3.0 del 07 luglio 2020

- richiamo verbale o scritto
- diffida al puntuale rispetto del Modello
- decurtazione degli emolumenti
- revoca dell’incarico
- allontanamento dalla Società

4.4.4 Criteri da seguire per l’adozione delle sanzioni

Nell’adottare le sanzioni descritte al punto precedente, saranno tenuti in considerazione i seguenti criteri:

- a) in caso di violazioni di livello “lieve” potrà essere applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) in caso di violazioni di livello “medio” potrà essere applicata la sanzione della diffida al rispetto del Modello ovvero la decurtazione degli emolumenti;
- c) in caso di violazioni di livello “grave” potrà essere applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dell’incarico;
- d) in caso di violazioni di livello “gravissimo” sarà applicata la sanzione della revoca dell’incarico.

La funzione preposta valuterà l’entità della decurtazione dell’emolumento in relazione alla gravità della violazione commessa.

4.5 Procedimenti nei confronti di Dirigenti e Dipendenti

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole e delle procedure contenute nel presente Modello saranno valutati come illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari adottabili saranno pertanto quelli previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore gas - acqua (di seguito CCNL) e da sue eventuali modifiche e integrazioni.

In particolare per i Dirigenti, che occupano una posizione apicale, saranno applicate le stesse sanzioni previste dal CCNL che l’azienda adotta per la generalità dei dipendenti. Tale scelta viene operata in conformità a quanto previsto dall’art. 27 dal Contratto collettivo Nazionale del Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali attualmente vigente, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia.

A fronte di quanto sopra, in tutti i casi di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, ai quali si rimanda per quanto non espressamente indicato nel presente sistema disciplinare.



ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001

Pag. 8 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

4.5.1 Funzione aziendale preposta

L'OdV segnalerà all'Organo amministrativo eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello o i comportamenti non conformi alle stesse, secondo i criteri definiti nel precedente punto 3, affinché vengano prese le opportune iniziative.

4.5.2 Procedimento per l'irrogazione della sanzione

L'Organo amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione dell'avvenuta violazione e della prevista relazione, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e dall'art. 21 - provvedimenti disciplinari del vigente CCNL.

Nei casi più semplici, qualora siano commesse violazioni soggette a richiamo verbale o scritto, egli provvederà direttamente a infliggere la sanzione.

Per quanto riguarda le modalità di comunicazione delle sanzioni all'interessato, per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale sarà effettuata la contestazione per iscritto al lavoratore, nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente.

In ogni caso per stabilire l'entità della sanzione da applicare non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari **decorsi due anni dalla loro comminazione.**

4.5.3 Sanzioni applicabili

Nei casi sopra descritti possono applicarsi le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

4.5.4 Criteri da seguire per l'adozione delle sanzioni

Nell'adottare le sanzioni descritte al punto precedente, verranno tenuti in considerazione i seguenti criteri:

- a) per le violazioni di livello "lieve" potrà essere applicato il richiamo verbale o scritto, ovvero la sanzione di "ammonizione scritta";
- b) per le violazioni di livello "medio" potrà essere applicata la sanzione di "ammonizione scritta" ovvero quella della multa;

	ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001	Pag. 9 di 13
		Versione 3.0 del 07 luglio 2020

- c) per le violazioni di livello “grave” potrà essere applicata la sanzione della “sospensione” ovvero quella del “licenziamento con preavviso”;
- d) per le violazioni di livello “gravissimo” sarà applicata la sanzione del “licenziamento senza preavviso”.

I criteri di cui sopra hanno carattere esclusivamente indicativo, in quanto l’A.U. potrà eventualmente adottare provvedimenti diversi, in presenza di situazioni particolari, di comportamenti recidivi e/o maggiore rilevanza della condotta e/o del comportamento rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Nel capitolo 5 è presentato un elenco non esaustivo delle principali infrazioni contestabili e delle relative sanzioni. Tale elenco sarà affisso nella bacheca aziendale e sarà aggiornato a seguito di variazioni organizzative o normative.

4.6 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

La violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole del Modello e la commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, comporterà le conseguenze previste nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

In fase di redazione e definizione dei contratti con Fornitori, Consulenti e Partner, saranno inserite specifiche clausole volte a scoraggiare l’eventuale commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto e a rispettare il Codice Etico e le disposizioni del Modello. Tali clausole saranno finalizzate all’applicazione di specifiche penali, fino alla risoluzione del contratto stesso.

La funzione aziendale che ha la responsabilità del rapporto negoziale, nell’ambito della definizione della specifica clausola contrattuale, potrà eventualmente graduare la misura della penale, affinché il relativo impatto economico sia comunque adeguato alla finalità della stessa.

5. PIANO SANZIONATORIO

Lo schema riportato nelle pagine seguenti riepiloga le principali infrazioni contestabili ai sensi del vigente CCNL e del Modello di Organizzazione e di Gestione per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 di cui il presente documento costituisce parte integrante.

Per ogni infrazione sono riportate le relative sanzioni, che sono applicate secondo i seguenti criteri:

LEGENDA:
A = Ammonizione scritta;
M = Multa fino a 4 ore;

	ALLEGATO E – Sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. n°231/2001	Pag. 10 di 13
		Versione 3.0 del 07 luglio 2020

S₁₀ = Sospensione fino a 10 giorni;

L = Licenziamento senza preavviso;

LP = Licenziamento con preavviso

La lettura di tale schema riepilogativo non esime dalla lettura del Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01 e del Sistema Disciplinare aziendale nella sua interezza. Il contenuto di tali documenti, una volta resi pubblici mediante affissione nella bacheca aziendale, si intenderà noto da parte di tutto il personale.

Per quanto non espressamente indicato nel presente documento si rimanda al CCNL vigente e alla normativa vigente.

TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE	
ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Il lavoratore non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'azienda.	A M S ₁₀ LP
Il lavoratore non osserva il divieto di fumare.	A M S ₁₀ LP
Il lavoratore non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause.	A M S ₁₀ LP
Il lavoratore senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione.	A M S ₁₀ LP
In qualunque modo il lavoratore commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.	A M S ₁₀ LP
Il lavoratore usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave.	A M S ₁₀ LP
Il lavoratore risulta assente dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge.	M S ₁₀ LP
Per negligenza, il lavoratore procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'azienda.	M S ₁₀ LP
Il lavoratore esegue negligenemente il lavoro.	M S ₁₀ LP
Reiteratamente senza giustificazione il lavoratore ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause.	M S ₁₀ LP
Il lavoratore non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza.	M S ₁₀ LP
Il lavoratore usa impropriamente strumenti d'azienda.	M S ₁₀ LP
Il lavoratore fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa.	S ₁₀ LP
Il lavoratore non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso.	S ₁₀ LP
Il lavoratore 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.	S ₁₀ LP
Il lavoratore deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori.	S ₁₀ LP
Il lavoratore senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro.	S ₁₀ LP
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona.	S ₁₀ LP
Il lavoratore in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.	S ₁₀ LP



**ALLEGATO E – Sistema disciplinare
ai sensi del D. Lgs. n°231/2001**

Pag. 12 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE

ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Il lavoratore reiteratamente 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.	S ₁₀ LP
Il lavoratore non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato.	S ₁₀ LP
Il lavoratore abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta.	S ₁₀ LP
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale.	S ₁₀ LP
Il lavoratore 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.	S ₁₀ LP
Il lavoratore costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro.	S ₁₀ LP
Il lavoratore è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.	LP
Il lavoratore abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali.	LP
Il lavoratore determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda.	LP
Il lavoratore effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte.	LP
Il lavoratore si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi.	LP
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi.	LP
Il lavoratore provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale.	LP
Costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'azienda.	LP
Il lavoratore fa danneggiamento volontario dei beni dell'azienda o sabotaggio.	L
Il lavoratore ruba beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro.	L
Il lavoratore manifesta grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto.	L
Il lavoratore abbandona in modo ingiustificato il posto di lavoro, e a seguito di tale abbandono può derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque il lavoratore compie azioni che implicano gli stessi pregiudizi.	L



**ALLEGATO E – Sistema disciplinare
ai sensi del D. Lgs. n°231/2001**

Pag. 13 di 13

Versione 3.0 del
07 luglio 2020

TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE

ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Il lavoratore subisce una 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 stesso.	L
Il lavoratore richiede e/o accetta a/da terzi compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.	L
Il lavoratore 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.	L
Il lavoratore viola, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, i principi e le procedure previste dal Modello di Organizzazione, o stabilite per la sua attuazione.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore redige, eventualmente in concorso con altri, documentazione non veritiera.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore agevola, mediante condotta omissiva, la redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello di Organizzazione o dalle procedure stabilite per la sua attuazione.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore sottrae, distrugge o altera la documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello di Organizzazione.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore ostacola l'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore impedisce l'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni.	3A 2M 2S ₁₀ LP
Il lavoratore attua qualsiasi altra condotta oltre a quelle sopra enunciate idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello di Organizzazione.	3A 2M 2S ₁₀ LP