



CODICE DISCIPLINARE
FIEMME SERVIZI S.P.A.



Premessa.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, Fiemme Servizi adotta e applica il seguente Codice Disciplinare, a far parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione adottato in azienda.

Il presente Codice risponde all'esigenza, espressamente indicata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01, di predisporre "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Infatti, la predisposizione di sanzioni, commisurate alla gravità della violazione e dotate di efficacia deterrente, applicabili nei casi di inosservanza delle misure contenute nel Modello, contribuisce all'efficacia dello stesso e comporta una maggiore incisività dell'azione di controllo svolta dall'OdV.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, atteso che i principi contenuti nel Modello devono in ogni caso essere rispettati in funzione preventiva.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità delle infrazioni e alla eventuale reiterazione delle stesse; della recidiva si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione risolutiva del rapporto.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti connotati da assoluta buona fede e qualora gli adempimenti richiesti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

1. Soggetti destinatari

- Dipendenti;
- Dirigenti;
- Amministratori, Sindaci e Revisori;
- Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. Condotte rilevanti

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determina in base al presente Codice disciplinare, tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento;
- della negligenza, imprudenza o imperizia in rapporto alla prevedibilità dell'evento;



- dei precedenti disciplinari della stessa indole;
- delle circostanze in cui l'evento si è verificato;
- del ruolo e delle mansioni rivestite dall'autore della violazione.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, violazioni del Modello:

- Lievi:

- a) l'inosservanza delle procedure prescritte dal Modello;
- b) La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;
- c) L'omissione ingiustificata di controlli nelle aree sensibili;
- d) L'adozione ingiustificata di comportamenti difforni da quanto previsto nel Modello;
- e) La messa in atto di comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico.

- Di media gravità:

- a) La reiterazione di una violazione anche lieve nel termine di un anno dalla precedente contestazione;
- b) La reiterazione di comportamenti non conformi alle previsioni del Modello nello svolgimento di attività in aree a rischio;
- c) L'inosservanza di procedure richieste dal Modello alla quale consegua un danno per la Società;

- Gravi:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti fortemente difforni dalle prescrizioni del Modello, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) la messa in atto di azioni o comportamenti tali da determinare a carico della Società il rischio di sanzioni previste dal Decreto.

3. Le sanzioni

3.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai;



I comportamenti tenuti dai singoli lavoratori in violazione delle regole imposte dal Modello e dall'allegato Codice Etico sono considerati illeciti disciplinari.

Alla notizia di una violazione del Modello confermata da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze come prevista dal CCNL applicabile.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esclusi i dirigenti, esse sono state stabilite nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)¹ e in accordo con i Contratti collettivi applicati all'interno della Società.

Qualora il lavoratore intenda contestare la legittimità del provvedimento disciplinare di cui è oggetto, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione indicate dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o, in alternativa, da quelle previste dal Contratto Collettivo, salvo il ricorso all'Autorità Giudiziaria.

Ogni provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale sarà irrogato solo dopo aver preventivamente contestato formalmente l'addebito al lavoratore e dopo aver sentito le sue difese. La contestazione dell'addebito sarà fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare contro-deduzione a sua difesa entro i termini stabiliti dal CCNL applicabile allo stesso.

¹ Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori: *“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. 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. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”.



Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, se presente, di un componente la Rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari dell'ammonizione, della multa e della sospensione potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

Le categorie di fatti sanzionabili sono indicate dal Modello e dal presente Codice.

In particolare, in applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il dipendente che ponga in essere violazioni considerabili "LIEVI", come da classificazione di cui al punto 2, tra cui a titolo esemplificativo:

- il mancato rispetto delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio chi non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.);

- l'adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito delle aree di rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza del dipendente con ordini di servizio (od altro mezzo idoneo), ai sensi di quanto previsto nel CCNL vigente.

2. Incorre nel provvedimento della MULTA, non superiore nell'importo a 2 (due) ore della retribuzione base, il dipendente che ponga in essere violazioni considerabili "DI MEDIA GRAVITÀ", come da classificazione di cui al punto 2, tra cui a titolo esemplificativo:

- Il reiterato mancato rispetto delle procedure interne previste dal presente Modello;



- l'adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito delle aree di rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

doendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza del dipendente con ordini di servizio (od altro mezzo idoneo), prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto nei CCNL vigenti.

3. Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE**, per un periodo da non superiore a 5 (cinque) giorni, il dipendente che ponga in essere violazioni considerabili "DI MEDIA GRAVITÀ", come da classificazione di cui al punto 2, tra cui a titolo esemplificativo:

- la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello con l'adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e contrario all'interesse della Società, che arrechi danno alla Società o che esponga la stessa e i beni aziendali ad una situazione oggettiva di pericolo, con inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza del dipendente con ordini di servizio (od altro mezzo idoneo), ai sensi di quanto previsto nel CCNL vigente.

4. Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il dipendente che ponga in essere violazioni considerabili "GRAVI", come da classificazione di cui al punto 2, tra cui a titolo esemplificativo:

- L'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito delle aree di rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, doendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto nel CCNL vigente.

- L'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito delle aree di rischio di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto,



dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda ai sensi di quanto previsto nel CCNL vigente.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dalla direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV

3.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di un Dirigente delle regole contenute nel presente Codice Disciplinare nel Modello e nell'allegato Codice Etico, la Società adotterà nei suoi confronti il provvedimento previsto per legge o in base al Contratto Collettivo applicabile.

In quanto compatibili, le sanzioni irrogabili sono le medesime previste per quadri, impiegati e operai.

Il procedimento di accertamento della violazione ed eventuale irrogazione della sanzione ha avvio con comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, al quale incombe l'obbligo di informare il Consiglio di Amministrazione della Società, non appena riceva notizia della violazione del Modello.

Qualora la violazione sia talmente grave da far venire meno il rapporto di fiducia fra la Società e il Dirigente, la sanzione potrà anche essere quella del licenziamento per giusta causa.

3.3 Misure nei confronti degli Amministratori e/o dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di ogni notizia di violazione commessa da parte di uno o più amministratori o dei sindaci.



Procede, quindi, ad un'indagine preliminare volta a determinare sussistenza e gravità della violazione contestata. All'esito, qualora ritenga che l'illecito si sia concretizzato, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione invitandolo a convocare entro giorni 7 (sette) l'Assemblea dei Soci la quale, con partecipazione dell'OdV e previa relazione del medesimo, assumerà i provvedimenti ritenuti necessari.

Secondo la gravità dell'infrazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, adotterà le misure cautelari ritenute più idonee nell'ambito della vigente normativa e comunque:

- l'ammonimento;
- la diffida al rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In ogni caso è fatta salva la facoltà della società di proporre azione di responsabilità e risarcitoria.

3.4 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, da partner o fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, in particolare, nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal Decreto.

4. Misure a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino illeciti.

Chiunque ponga in essere atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti di dipendenti o collaboratori della società, che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello di Organizzazione aziendale sarà sanzionato disciplinarmente secondo le regole stabilite dal presente codice disciplinare.

Saranno parimenti soggetti a contestazione disciplinare e conseguente irrogazione di sanzione in base al presente codice disciplinare coloro i quali violino le misure di tutela della riservatezza del segnalante poste dal Modello e dall'allegato codice etico.



Comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei dipendenti o in violazione delle procedure, che garantiscono la riservatezza delle segnalazioni dovranno essere oggetto di segnalazione all'O.d.V., che informerà il Consiglio di amministrazione, affinché assuma le necessarie misure disciplinari nei confronti di chi abbia posto in essere la violazione. L'O.d.V. avrà parimenti il compito di vigilare affinché tali misure siano correttamente assunte. In caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione l'O.d.V. informerà l'assemblea dei Soci.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni, ai sensi dell'articolo 2103 c.c., e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

5. **Misure nei confronti di chi effettui segnalazioni infondate.**

Chiunque con dolo o colpa grave effettui segnalazioni di violazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello di Organizzazioni che si rivelino infondate sarà soggetto a procedimento disciplinare e a irrogazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dal presente codice e, in caso di lavoratori dipendenti dal CCLN applicabile. Le sanzioni saranno graduate a in base alla gravità delle segnalazione infondata secondo i seguenti criteri:

- saranno considerate LIEVI le segnalazioni infondate di violazioni delle procedure e dei protocolli del Modello. In caso tali segnalazioni provengano da dipendenti, l'azienda potrà irrogare la sanzione del RICHIAMO nel rispetto delle procedure previste dal presente Codice disciplinare e dal CCNL applicabile, previa assunzione del parere dell'O.d.V.
- Saranno considerate di MEDIA GRAVITÀ le segnalazioni infondate di illeciti costituenti presupposto di responsabilità amministrativa delle società ai sensi del Decreto effettuate attraverso i canali di segnalazione previsti dal Modello e alle quali consegua un'indagine interna dell'O.d.V.; In caso tali segnalazioni provengano da dipendenti, l'azienda potrà irrogare le sanzioni del RICHIAMO e della MULTA, nel rispetto delle procedure previste dal presente Codice disciplinare e dal CCNL applicabile, previa assunzione del parere dell'O.d.V.
- Saranno considerare GRAVI le segnalazioni infondate di illeciti costituenti presupposto di responsabilità amministrativa dell'ente effettuate direttamente all'Autorità Giudiziaria o ad altra Autorità di controllo, alle quali consegua l'apertura di un procedimento penale a carico dell'ente, qualora quel medesimo procedimento si chiuda con archiviazione, sentenza di non luogo a procedere o sentenza di esclusione della responsabilità dell'ente perché l'illecito amministrativo non sussiste. In caso tali segnalazioni provengano da dipendenti, l'azienda potrà irrogare anche la

 Fiemme Servizi	CODICE DISCIPLINARE	
		Pagina 10 di 10

sanzione del LICENZIAMENTO, nel rispetto delle procedure previste dal presente Codice disciplinare e dal CCNL applicabile, previa assunzione del parere dell'O.d.V.