

Bioindustry Park Silvano Fumero s.p.a.

Via Ribes 5 - 10010 Colleretto Giacosa (TO)

CODICE DISCIPLINARE

1. Principi Generali

La società Bioindustry Park Silvano Fumero s.p.a. (di seguito “Bipca” o “società”) si dota del presente codice disciplinare (di seguito anche “Codice”), in ossequio alle previsioni del d. lgs. 231/2001 e del d. lgs. 81/2008 ed alle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione e delle deliberazioni ANAC 8/2015 e 12/2015, con lo scopo di sanzionare le condotte di seguito indicate, a presidio ulteriore delle misure di prevenzione adottate.

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 l. 300/1970) e le previsioni dei c.c.n.l. applicabili in azienda.

Sono parte integrante del presente codice disciplinare le previsioni del c.c.n.l. chimici industria relative alle “norme comportamentali e disciplinari” (Artt. 46-52, cap. IX), che si allegano al documento.

Tanto l’avvio del procedimento quanto l’applicazione delle relative sanzioni previsti dal presente codice disciplinare sono indipendenti e prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte della direzione della società, in particolare da parte del D.G. e dell’A.D., e del O.d.V. e del R.P.C.T.

L’A.D. e del D.G. sono responsabili della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all’applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all’interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell’art. 7 L. 300/1970 ed inviato, unitamente al Codice di Condotta, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti terzi ai quali il Modello si rivolge.

2. Condotte sanzionate

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice, le violazioni di norme legali e contrattuali applicabili all’attività svolta per conto della società, nonché la violazione di prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d. lgs. 231/2001, ovvero da altre disposizioni interne della Società, costituendo esse violazione degli obblighi di diligenza e/o fedeltà verso la Società medesima. In particolare, si fa menzione dei reati per i quali trova applicazione il d. lgs. 231/2001 e delle previsioni del d. lgs. 81/2008, e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Il riferimento al Modello, a questi fini, va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e nelle Procedure, nel Codice Etico, di quelle ivi richiamate, nonché di ogni altra disposizione aziendale concernente il sistema di controllo interno o l’applicazione del Modello, aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno dei reati per i quali trova applicazione il d. lgs. 231/2001.

Sono, inoltre, sanzionate le condotte in violazione degli obblighi di trasparenza e le condotte costituenti fenomeni corruttivi. Si definiscono fenomeni corruttivi le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività svolta per conto della Società qualificabile pubblico servizio, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni

rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività di servizio pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione di servizio pubblico ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

A decorrere dalla data di efficacia del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, sono sanzionate le condotte previste dall'art. 21 d.lgs. 24/2023.

Sono, altresì, sanzionate le violazioni delle disposizioni volte a prevenire fenomeni corruttivi, quelle in materia di trasparenza e quelle in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Il codice disciplinare incorpora, infine, le previsioni dei c.c.n.l. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

3. Destinatari

Sono soggetti al presente codice disciplinare tutti i destinatari del modello, ovverosia tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i procuratori, i mandatari, ed, in genere, a tutti coloro che agiscono per conto della società.

4. Le sanzioni

4.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dal c.c.n.l. e dal codice civile.

In particolare, si applicano:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento.

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l'altro:

- a) dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;

- b) della precedente condotta del dipendente, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- c) della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- d) delle mansioni assegnate, del grado di responsabilità ed autonomia del lavoratore;
- e) dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri;
- f) delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- g) della rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi.

Trovano quindi applicazione le seguenti sanzioni:

A) Rimprovero verbale

1) Si applica alle violazioni più lievi delle misure di prevenzione dei reati e dei fenomeni corruttivi e di quelle in materia di trasparenza previsti dal Modello, dal PTPC e dal PTTI, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del modello o delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

B) Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale.

Si applica a violazioni più gravi, ma non tali da giustificare il licenziamento, delle misure di prevenzione dei reati e dei fenomeni corruttivi e di quelle in materia di trasparenza previsti dal Modello, dal PTPC e dal PTTI, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del modello o delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Tali sono, a titolo esemplificativo:

- a) la reiterata commissione di violazioni più lievi;
- b) ritardata comunicazione all'O.d.V. di informazioni dovute ai sensi del modello, quando relative a condotte non delittuose o che non comportano a rischi per la società o per terzi;
- c) violazione del codice di condotta;
- d) violazioni di misure di prevenzione a tutela dell'ambiente;
- e) l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma del sistema delle deleghe;
- f) violazione degli obblighi di vigilanza sul comportamento del personale sottoposto alla propria sfera di responsabilità;
- g) la violazione di divieti espressi, purché non costituenti reato;
- h) l'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali;
- i) la mancata collaborazione con gli organi di controllo;

- j) inosservanza dell'obbligo di astensione, quanto non produce danno e non costituisce reato;
- k) l'inottemperanza al divieto di condotte che potrebbero inficiare l'attività della Società a favore della collettività, purché tale effetto non sia concreto e la condotta non costituisca reato;
- l) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di segnalazioni di violazione del Modello o di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 compiute per dolo o colpa grave, che risultino infondate, si applica la sanzione della multa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi ed i limiti previsti dagli artt. 16 e 21 comma 1 lett. c) d.lgs. 24/2023.

C) Licenziamento

Si applica alle violazioni più gravi delle misure di prevenzione dei reati e dei fenomeni corruttivi e di quelle in materia di trasparenza previsti dal Modello, dal PTPC e dal PTTI, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2.

In via esemplificativa:

- a) le reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi;
- b) una condotta anche solo univocamente diretta alla commissione di un fatto di reato presupposto per l'applicazione delle sanzioni ex d. lgs. 231/2001;
- c) una condotta costituente fenomeno corruttivo;
- d) condotte che anche solo potenzialmente possano pregiudicare l'efficacia preventiva del modello o delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- e) condotte dirette ad ostacolare gli organi di controllo interno;
- f) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023;
- g) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero di mancata tutela della riservatezza del segnalante, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. b) del d.lgs. 24/2023;

4.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

I dirigenti sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto;
- b) di commissione di un reato inerente alle proprie funzioni ed in particolare di un fatto di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di una condotta costituente fenomeno corruttivo;
- c) dell'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);

- d) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello, dai sistemi di gestione, ovvero da altre disposizioni aziendali;
- e) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- f) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023;
- g) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero di mancata tutela della riservatezza del segnalante, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. b) del d.lgs. 24/2023.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal contratto applicabile (ove previste), ovvero il licenziamento a mente del codice civile.

Laddove la violazione non assurga a gravità tale da comportare l'interruzione del rapporto fiduciario, essa è comunque annotato e costituisce precedente atto a giustificare un successivo licenziamento, in presenza di altra violazione. Esso può dar luogo a richiami.

Le violazioni di cui alle lettere b), f) e g) sono sempre gravi.

L'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione hanno sempre la facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni.

Nel caso in cui il compenso del dirigente sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

4.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione;
- b) della commissione di un reato inerente alle proprie funzioni ed in particolare di un fatto di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di condotte costituenti fenomeni corruttivi;
- c) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del Modello ex d. lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs. 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello;
- e) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- f) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023;
- g) fino alla data di efficacia per la Società del d.lgs. 24/2023, nell'ipotesi di rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero di mancata tutela

della riservatezza del segnalante, si applica il licenziamento per giusta causa. Dalla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, la sanzione è applicata nelle ipotesi previste dall'art. 21, comma 1, lett. b) del d.lgs. 24/2023;

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello o di legge. Il Consiglio di Amministrazione ha sempre facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni. Le violazioni di cui alle lettere b), f) e g) sono sempre gravi.

Nel caso in cui il compenso degli amministratori sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

4.4. Sanzioni nei confronti dell'organismo di vigilanza, del responsabile della prevenzione della corruzione e dei membri del collegio sindacale

Le violazioni indicate al par. 4.3. costituiscono giusta causa di revoca dei sindaci, dell'O.d.V. e del R.P.C. e titolo per il risarcimento dei danni conseguenti.

Nei casi più lievi il presidente del C.d.A. può diffidare costoro al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello.

Sono sempre considerate gravi:

- a) le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi;
- b) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante.
- c) la commissione di un reato inerente alle proprie funzioni ed in particolare di un fatto di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di condotte costituenti fenomeni corruttivi;

4.5. Sanzioni nei confronti degli altri destinatari del modello

Si applicano nei confronti di tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto delle misure di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 e di fenomeni corruttivi previste dal Modello, dal PTPC e dal PTTI, in ragione delle attività svolte per conto della società e/o dei vincoli contrattuali stretti con la stessa.

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con le disposizioni del modello loro riferibili potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali.

Resta salvo in ogni caso il diritto della società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

Sono sempre considerati gravi inadempimenti:

- a) le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi;
- b) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante.

- c) la commissione di un reato inerente all'esecuzione del proprio contratto, ovvero di un illecito rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di condotte costituenti fenomeni corruttivi;

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fermo l'autonomo potere della società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'O.d.V. ed il R.P.C., qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, ritengano, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una violazione segnala la circostanza come di seguito specificato.

L'O.d.V. e il R.P.C. sono tempestivamente aggiornati dei procedimenti disciplinari avviati per violazione del modello.

5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontrino condotte sanzionabili, l'O.d.V. o il R.P.C., secondo le rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Presidente del C.d.A. provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto. Al membro sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà ad irrogare la sanzione ritenuta applicabile, a convocare l'assemblea per le determinazioni del caso, ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'O.d.V. e il R.P.C.

In caso di omissione o ritardo provvede il Collegio Sindacale a norma dell'art. 2406 c.c., ovvero, se del caso, a norma dell'art. 2409 c.c.

5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del direttore generale e degli altri dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970, del codice civile e dei c.c.n.l. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una condotta sanzionabile da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. o il R.P.C., secondo le rispettive competenze, trasmettono all'Amministratore Delegato, e, se del caso, al Presidente, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'Amministratore Delegato o il C.d.A., sentito se del caso l'O.d.V., sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile.

5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei c.c.n.l. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una condotta sanzionabile da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. o il R.P.C., secondo le rispettive competenze, trasmettono al D.G. o all'A.D. una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il D.G. o l'A.D. sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederanno a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che 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 del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

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

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste all'art. 65 del c.c.n.l. chimici industria.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Gli otto giorni entro i quali il provvedimento deve essere emanato sono successivi allo scadere dei primi otto e quindi entro sedici giorni dalla contestazione.

Il provvedimento deve essere emanato entro sedici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

Fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un membro del collegio sindacale, l'O.d.V. o il R.P.C., ciascuno in relazione alle proprie competenze, trasmette al C.d.A., nelle mani del presidente, e al collegio sindacale una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso e a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'O.d.V. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello e al rispetto delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di trasparenza., convocherà senza indugio l'assemblea per i provvedimenti del caso.

E' facoltà del sindaco soggetto a procedimento disciplinare presentare le proprie difese anche mediante memoria scritta.

5.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'O.d.V. e del R.P.C.

Un amministratore, o un membro del collegio sindacale, nel caso in cui riscontri una violazione dei loro doveri, trasmette al C.d.A. e al collegio sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso e provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'O.d.V. e l'RCPT sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

5.6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

La procedura di irrogazione della sanzione si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

Fermi i poteri degli organi sociali, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. ed il R.P.C., nell'ambito delle rispettive competenze, trasmette all'A.D. e/o al D.G. una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'A.D. o il D.G., assunte le informazioni del caso, laddove ritengano gli addebiti mossi fondati, danno corso alla reazione contrattuale prevista, dandone comunicazione

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO CHIMICI INDUSTRIA

CAPITOLO IX - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 46 - Rapporti in impresa

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Devono fra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. L'impresa avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità. In particolare il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'impresa per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori,
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni nell'impresa, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

In tema di patto di non concorrenza si richiama quanto previsto dall'art. 2125 del codice civile.

Art. 47 - Inizio e fine del lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempre che il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale; nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 48 - Consegna e conservazione strumenti, utensili e materiale

L'impresa deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio. Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulle competenze di fine rapporto l'importo relativo a quanto non riconsegnato.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine, i personal computers, i telefoni cellulari, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere gli strumenti di lavoro e tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'impresa.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui al precedente articolo 24.

Il lavoratore deve utilizzare gli oggetti affidati per finalità esclusivamente lavorative salvo diverse disposizioni aziendali e non può apportare nessuna modifica agli stessi senza autorizzazione. Qualunque utilizzo o modifica arbitraria dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare. Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidati.

Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 6 della Legge 20/5/1970 n. 300.

Art. 49 - Regolamento interno

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 3, punto 3) dell'Accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in modo chiaramente visibile.

Art. 50 - Provvedimenti disciplinari

In mancanza di specifici regolamenti aziendali il presente articolo 50 e i successivi articoli 51 e 52 costituiscono le norme disciplinari e devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'articolo 7 della Legge 300/70.

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente Contratto e dell'eventuale regolamento aziendale di cui al precedente art. 49 potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che 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 del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

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

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste all'art. 65.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale

Ai fini di quanto stabilito dal comma 4 del presente articolo gli otto giorni entro i quali il provvedimento deve essere emanato sono successivi allo scadere dei primi otto e quindi entro sedici giorni dalla contestazione.

Il provvedimento deve essere emanato entro sedici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

Art. 51 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- j) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- k) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- l) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente Contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale.

Art. 52 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg. consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali;
- e) furto o danneggiamento volontario di materiale dell'impresa;
- f) trafugamento di schede di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- g) costruzione, entro le officine dell'impresa, di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con danno dell'impresa stessa;
- h) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa;
- i) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- j) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- k) insubordinazione verso i superiori;
- l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti f), g), i), k) e l) dell'articolo precedente.