

CODICE DISCIPLINARE AGN ENERGIA SPA

INDICE

1. IL CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE	2
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
2.1. LO STATUTO DEI LAVORATORI	3
2.2. IL CODICE CIVILE	4
2.3. IL D.LGS. 81/2008	4
2.4. I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO.....	5
2.5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 DI AGN ENERGIA SPA ED IL CODICE ETICO DI GRUPPO	5
3. SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI.....	6
3.1. SANZIONI DISCIPLINARI	6
3.2. MANCANZE DISCIPLINARI.....	6
3.3. CONTESTAZIONE DELLA MANCANZA ED APPLICAZIONE DELLA SANZIONE.....	10
3.4. EFFICACIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	12
4. SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIRIGENTI.....	13
5. SISTEMA SANZIONATORIO PER GLI AMMINISTRATORI E AI SINDACI DELLE SOCIETÀ	14
6. SISTEMA SANZIONATORIO PER I MEMBRI DELL'ODV DELLA SOCIETÀ.....	15
7. SISTEMA SANZIONATORIO PER I TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ	16

1. IL CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL.

Si portano a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dai contratti citati, le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari sia alle sanzioni applicabili per ciascuna di esse.

Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso sarà inserito nella intranet aziendale in modo che tutti i dipendenti/collaboratori possano consultarlo aggiornato in qualunque momento. Esso resterà permanentemente depositato presso la Direzione Risorse Umane che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali resta salvo ogni diritto dell'Azienda a procedere diversamente qualora venga a mancare l'imprescindibile rapporto fiduciario con il Dirigente.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

“NORME DI LEGGE IN MATERIA DI DISCIPLINA E OBBLIGHI DEL LAVORATORE LA CUI INOSSERVANZA COMPORTA L'APPLICAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI”

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice, e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.1. LO STATUTO DEI LAVORATORI

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 “Statuto dei Lavoratori” e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili. In particolare si richiama il seguente:

Art. 7 Sanzioni disciplinari

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 comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di 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 otto 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 e 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.

2.2. IL CODICE CIVILE

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

Art. 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro"

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 "Obbligo di fedeltà"

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 "Sanzioni disciplinari"

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

2.3. IL D.LGS. 81/2008

1. *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*
2. *I lavoratori devono in particolare:*
 - a. *contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
 - b. *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
 - c. *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
 - d. *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
 - e. *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
 - f. *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
 - g. *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
 - h. *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
 - i. *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*
3. *[Omissis]*

2.4. I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento:

- CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL.

2.5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 DI AGN ENERGIA SPA ED IL CODICE ETICO DI GRUPPO

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01 ed in particolare del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" approvato dall'azienda, comprese tutte le procedure, le disposizioni, gli ordini di servizio, le deleghe, le istruzioni e le circolari interne aziendali per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel decreto stesso.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, un requisito di essenziale importanza ai fini della configurabilità del Modello come esimente è, altresì l'introduzione di "... un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Pertanto, un'efficiente attuazione del Modello non può prescindere dall'individuazione e dalla previsione di un sistema di sanzioni adeguate e proporzionate alle violazioni delle disposizioni del Modello stesso o dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo.

Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità potranno essere di ausilio, tra gli altri, i seguenti parametri:

- la gravità della violazione, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione;
- il tipo di rapporto di lavoro instaurato con la "controparte/lavoratore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- la reiterazione nel tempo di condotte "trasgressive" (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dalla Società, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

3. SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI

3.1. SANZIONI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità con:

- a) RICHIAMO VERBALE
- b) AMMONIZIONE SCRITTA
- c) MULTA
- d) SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 4 giorni
- e) SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 5 fino a 8 giorni;
- f) LICENZIAMENTO

3.2. MANCANZE DISCIPLINARI

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo n. 1 del presente regolamento disciplinare e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce che:

a) Richiamo verbale

Verrà applicato per le mancanze di minor rilievo in particolare modo per le mancanze sanzionate con rimprovero scritto quando la considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate non renderebbero equo adottare la maggiore sanzione.

Violazioni del Modello 231

In ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del richiamo verbale nei casi di segnalazioni effettuate con colpa grave e che successivamente si sono rilevate infondate.

b) Ammonizione scritta

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a richiami verbali;
2. Momentanea assenza dal servizio o sospensione dello stesso non autorizzata (es.: ritarda l'inizio o anticipa la fine, si intrattiene nei corridoi, ecc.);
3. Presenza non giustificata nei locali aziendali al di fuori del proprio orario di lavoro;
4. Presenza non giustificata in servizio (es.: mancata osservanza delle pause previste, effettuazione di straordinario non autorizzato, ecc.)
5. Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo e che possano comportare lieve pregiudizio per l'azienda;
6. Trascuratezza nella conservazione e nell'uso del vestiario in dotazione o degli strumenti da lavoro forniti dall'azienda;
7. Lieve inosservanza delle disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali;
8. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali quando non abbia determinato danni agli stessi;
9. Mancata osservanza del divieto di fumare;
10. Indisponibilità a frequentare attività formativa in materia di sicurezza.

Violazioni del Modello 231

Verrà applicata l'ammonizione scritta nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tali violazioni si compiranno nell'espletamento di attività in aree diverse da

quelle c.d. “sensibili”, individuate come rilevanti nella “mappatura” delle attività maggiormente esposte al rischio-reato.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del biasimo scritto, nel caso di:

- segnalazioni infondate effettuate con dolo;
- segnalazioni effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

c) Multa

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo ad ammonizioni scritte;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con l'ammonizione scritta;
3. Negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni o comunque, ancorché al di fuori delle proprie mansioni, negligenza che arrechi all'azienda lieve danno o sperpero non rilevante di materiale aziendale;
4. Uso improprio, o comunque diverso, da quello stabilito o previsto, di mezzi e strutture aziendali;
5. Utilizzo per scopi personali delle dotazioni d'ufficio e dei mezzi e strutture aziendali;
6. Inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o di altre disposizioni simili che abbia prodotto danno solo al colpevole o che non abbiano prodotto danno alcuno;
7. Mancato tempestivo avviso di trovarsi in malattia o infortunio;
8. Invio della certificazione medica di infortunio o malattia dopo i termini previsti;
9. Assenza dal proprio indirizzo o dall'indirizzo indicato in occasione di visita medica di controllo;
10. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato lievi danni agli stessi;

Violazioni del Modello 231

Verrà irrogata la multa in caso di recidiva, nell'anno solare, per i comportamenti sanzionati con il biasimo inflitto oralmente.

Inoltre per

- Infrazione del Codice Etico che non coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali.
- Infrazione del Codice Etico che comunque non possa in alcun modo favorire, anche solo potenzialmente, la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Infine in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione in commento, in caso di:

- reiterate segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- reiterate segnalazioni compiute precipuamente allo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- reiterata omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

d) Sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 4 giorni in funzione della gravità del comportamento secondo la seguente elencazione a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a multa;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con la multa;
3. Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
4. Assenza arbitraria fino ad 1 giorno (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
5. Rifiuto di eseguire ordine legittimo di un superiore;
6. Mancata esecuzione del lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute;
7. Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali irregolarità riscontrate nel servizio che abbiano comportato o che possano comportare pregiudizio al servizio stesso;
8. Non osservare e/o non fare osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;

9. Fare uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro;
10. Inosservanza del divieto di fumare o di accendere fiamme libere ove ciò sia vietato dalle norme tecniche senza che da ciò siano derivati danni;
11. Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
12. Grave inosservanza delle disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali;
13. Contegno inurbano o scorretto che danneggi l'immagine ed il buon nome dell'azienda che si sia accompagnato da insulti e/o minacce;
14. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato lievi danni agli stessi;
15. Non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dagli accordi sindacali e dalle disposizioni aziendali;
16. Svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro di professione, impiego o commercio o aver accettato un incarico non autorizzato dal C.d.A. in concorrenza/conflicto con le attività del datore di lavoro;
17. Utilizzo improprio dei buoni pasto a danno dell'azienda;

Violazioni del Modello 231

Verrà applicata la sospensione per casi di:

- Infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- Infrazione del Codice Etico che comunque possa favorire anche solo potenzialmente la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01
- inosservanza delle procedure aziendali, norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o le disposizioni del Modello con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
- in violazione del dovere di diligenza, omissione di informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti a norma del Decreto;

e) Sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo da 5 a 8 giorni in funzione della gravità del comportamento secondo la seguente elencazione a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Offese ai colleghi e superiori sia verbali che scritte;
2. Comportamenti violenti e/o aggressivi nei confronti dei colleghi;
3. Assenza arbitraria fino a 2 giorni (in aggiunta alla perdita di retribuzione per la durata dell'assenza);
4. Abuso delle norme relative al rimborso spese di trasferta;
5. Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti (es.: costruire o far costruire oggetti, o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro);
6. Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, religiosa e di etnia;
7. Divulgazione, ancorché senza fini di lucro, di segreti d'ufficio o notizie che possano comunque recare pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri dipendenti;
8. Avvalersi della propria condizione per svolgere attività, fuori dall'orario di lavoro ed a fine di lucro;
9. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato danni agli stessi;
10. Partecipazione a diverbio seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro, sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
11. Nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello, che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

12. Infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali e che, in considerazione delle circostanze specifiche che l'ha determinata, sia da ritenersi di particolare gravità;
13. Infrazione del Codice Etico che comunque rappresenti un aggiramento, anche solo tentato, delle norme e dei presidi volti a prevenire la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Violazioni del Modello 231

Verrà applicata la sospensione per casi gravi di:

- Infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- Infrazione del Codice Etico che comunque possa favorire anche solo potenzialmente la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01
- inosservanza delle procedure aziendali, norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o le disposizioni del Modello con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
- in violazione del dovere di diligenza, omissione di informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penalì rilevanti a norma del Decreto;
- inosservanza delle disposizioni che tutelano l'identità del dipendente o del collaboratore che segnala le violazioni del Modello (art. 6 comma 2 – bis del Decreto).

f) Licenziamento

1. Alterazione o falsificazione, sottrazione o distribuzione, effettuato con dolo, di documenti aziendali, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare la stessa (es.: effettuazione con intenti fraudolenti per sé o per altri di irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte, alterazione del certificato medico o altri sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio);
2. Abuso della propria condizione per recar danno ad altri o per procurare a sé o ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti utilizzando strumenti e/o materiale aziendale (es.: costruire o far costruire oggetti, o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e utilizzando materiale dell'azienda);
3. Trovarsi in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta alterazione psicofisica durante l'orario di lavoro;
4. Per aver determinato per negligenza danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio aziendale;
5. Assenza arbitraria per cinque giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
6. Provoca o partecipa a colluttazione o rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
7. Pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona nelle fattispecie più gravi;
8. Per aver dolosamente percepito somme indebite da parte dei clienti o fornitori;
9. Grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione e diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
10. 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;
11. Essersi appropriato od aver aiutato altri ad appropriarsi di somme, valori o materiali in genere di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
12. Danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;

13. Esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di 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;
14. Per abbandono del posto di lavoro o compimento di azioni dalle quali sia derivato pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti e/o a beni aziendali;
15. Per aver dolosamente recato o tentato di recar danno all'azienda nei contratti in genere stipulati con terzi;
16. Per aver svolto, durante lo stato di malattia/infortunio, un'attività lavorativa a fine di lucro e per conto proprio o conto terzi, od un'attività, anche senza fine di lucro, comunque incompatibile con il dichiarato stato di malattia/infortunio;
17. 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 e ai materiali aziendali.

Violazioni del Modello 231

Messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili che:

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibili a AGN ENERGIA;
- siano tali da determinare la concreta applicabilità a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;

Ogni grave infrazione al Codice Etico la cui finalità sia quella di assicurare un significativo vantaggio personale o della Società.

Ogni altra mancanza relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

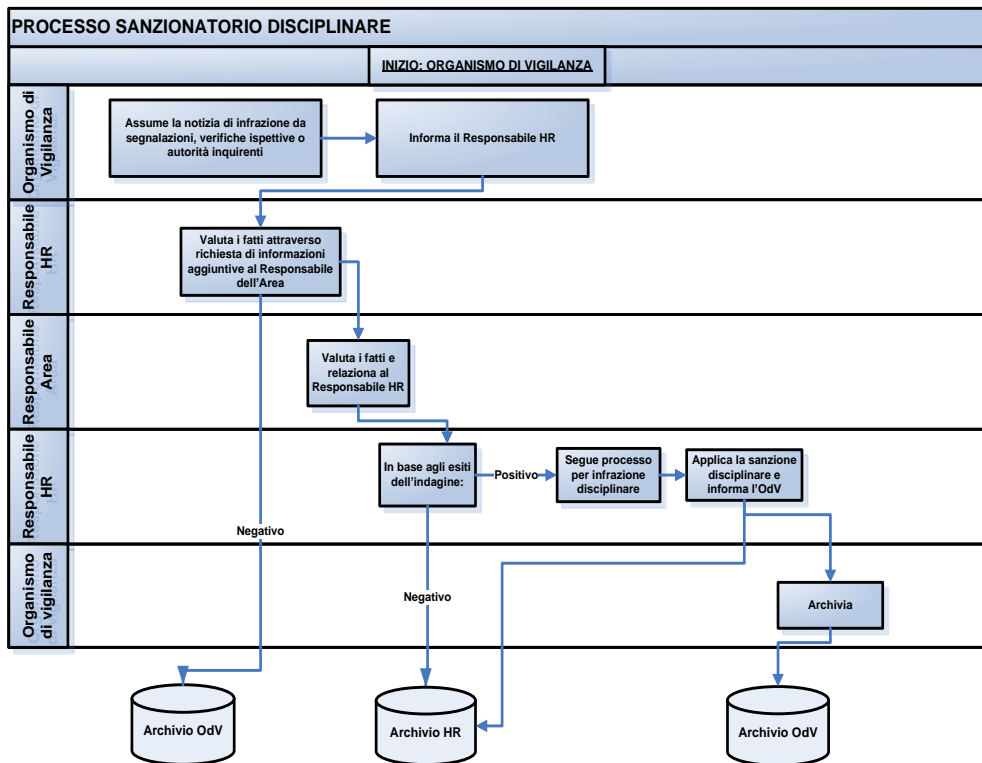
3.3. CONTESTAZIONE DELLA MANCANZA ED APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

Procedura sanzionatoria ordinaria

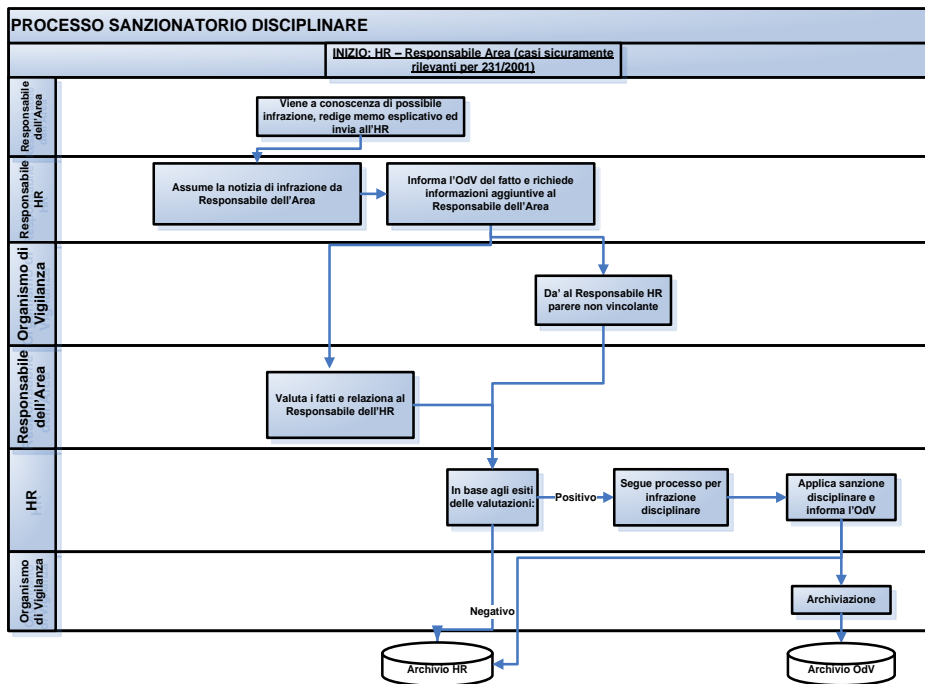
Si rimanda per le forme e le modalità del procedimento necessario all'applicazione delle sanzioni a quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/70 coordinato ed integrato con le previsioni del Contratto Nazionale di Lavoro vigente applicato al settore.

Procedura sanzionatoria per le violazioni del Modello 231/01

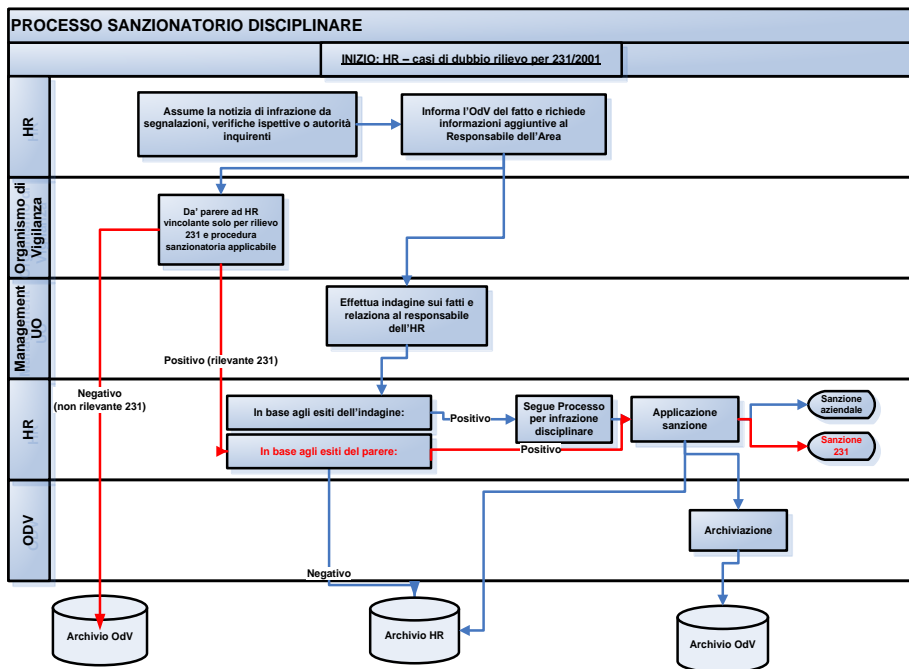
A. Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Organismo di Vigilanza



B. Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi sicuramente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001)



C. Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi di dubbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001).



3.4. EFFICACIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari non possono essere prese in considerazione, decorsi due anni dalla loro applicazione, se non al fine di valutare in un unico contesto il modo con il quale il dipendente ha solitamente espletato la propria attività ed ha osservato i propri doveri.

Le norme previste dal presente “regolamento di disciplina” si applicano anche nei confronti dei dipendenti in periodo di prova o assunti a tempo determinato.

Per quanto non contemplato dal presente “regolamento di disciplina”, trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.

4. SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIRIGENTI

Nelle ipotesi di violazione, da parte del personale con ruolo dirigenziale, delle prescrizioni del Modello o di adozione, nello svolgimento di attività nelle aree individuate come sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico si ritiene opportuno procedere secondo le prescrizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Potranno, pertanto, essere irrogate le misure sanzionatorie di seguito elencate:

1. sospensione, nell'ipotesi di seguito indicata a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - il soggetto che, nell'ambito delle aree individuate a rischio Reato, ponga in essere una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o violi le procedure interne adottate dalla Società, dovrà essere sottoposto alla sanzione della sospensione dal lavoro per un periodo di tempo adeguato e congruo rispetto alla rilevanza della violazione perpetrata, comunque non superiore a 8 giorni. L'irrogazione della sanzione *de qua* sarà accompagnata dalla corrispondente decurtazione del compenso;
2. licenziamento, nell'ipotesi di seguito indicata a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - il soggetto che ponga in essere qualsiasi condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei Reati sanzionati dal Decreto, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento (anche senza preavviso ex art. 2119 del c.c.).

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

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER GLI AMMINISTRATORI E AI SINDACI DELLE SOCIETÀ

Nel caso in cui i soggetti che pongono in essere condotte in contrasto con ed in violazione delle prescrizioni del Modello e/o delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico siano componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, gli altri esponenti degli organi aziendali citati o chiunque abbia notizia della violazione dovrà darne tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, verificata senza indugio la fondatezza della segnalazione, dovrà con altrettanta tempestività informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'assunzione dei provvedimenti del caso (revoca, ecc).

6. SISTEMA SANZIONATORIO PER I MEMBRI DELL'ODV DELLA SOCIETÀ

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dovranno senza indugio comunicare l'avvenuta violazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, dovrà adottare gli opportuni provvedimenti ai sensi di legge.

7. SISTEMA SANZIONATORIO PER I TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ

Il sistema disciplinare nei confronti dei terzi non può che agire a livello contrattuale, con l'apposizione sui contratti rilevanti per la Società di clausole (ad esempio, risolutive a favore della Società) che impongano alla controparte l'obbligo di rispettare le regole descritte nel Codice Etico, i principi scaturenti dal Modello e/o le procedure, anche informatiche, adottate dalla Società (pena, ad esempio, la risoluzione di diritto del contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento nel caso in cui, dal comportamento della controparte, discendano danni per la Società).