



SISTEMA SANZIONATORIO



Rev. 03 dell'ottobre 2016

1) - FUNZIONE E DESTINATARI

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) d.lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del MOG ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della Società. Per lo svolgimento di questa attività l'OdV si servirà delle funzioni aziendali preposte.

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- 1. Prestatori di lavoro subordinato dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);**
- 2. Aziende in regime di appalto; Lavoratori autonomi; Consulenti; Collaboratori quali lavoratori parasubordinati; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali) - di seguito, Soggetti Terzi.**
- 3. Aziende che operano nell'area gestita dall'azienda ma non hanno nessun rapporto di lavoro con la stessa; la loro presenza è vincolata da accordi con aziende che a sua volta, a vario titolo, sono state autorizzate ad esercitare nell'area – di seguito, Altri.**

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

Principio di tassatività

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) d.lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti

disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

2) - CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto. Per il calcolo della sanzione si danno dei valori ai criteri sopra riportati, in modo si possa applicare un calcolo analitico semplice e di facile comprensione.

Si dovrà tenere conto di:

1. Volontarietà o involontarietà del comportamento: (valore 2 se volontario 1 se involontario);
2. Reiterazione del comportamento: (valore 2)
3. Rilevanza degli obblighi violati: (obbligo penale valore 2);
4. Gravità del pericolo creato o che poteva essere creato al singolo ed alla società: (valore 2)
5. Entità del danno biologico ed economico creato o che poteva essere creato al singolo e alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. N. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni: (valore 3);
6. Livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica: (se commesso dal preposto valore 2, dal dirigente valore 3);
7. Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni: (attenuanti valore 0,5, aggravanti valore 2);
8. Eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza: (valore 1,5).

Informazione e comunicazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatorio, è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale ed affisso presso la sede legale della società, in luogo accessibile a tutti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni , ecc.);
- c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne copia c/o gli uffici amministrativi.

Illeciti disciplinari tentati

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

3) - COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati) o del Codice etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");

Ovvero: tutte le azioni e/o comportamenti che comportano la possibilità che avvenga un infortunio e/o una malattia professionale in quanto si trasgredisce a leggi dello stato che tutelano la salute e la sicurezza.

b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- Espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- Siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Ovvero: il mancato rispetto o la mancata vigilanza sul rispetto di procedure di sicurezza, non espressamente richiamate da leggi dello stato, ma ritenute necessaria dall'azienda per garantire la massima sicurezza sul lavoro.

Costituiscono violazione del Codice etico:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata:

nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 del c.c.

Ovvero: il mancato rispetto, facilmente riscontrabile, del codice etico in riguardo del rispetto per l'ambiente.

Il mancato rispetto delle leggi di tutela ambientale, del codice etico ambientale aziendale, di quanto contenuto nel Modello Organizzativo e delle procedure aziendali in materia di rispetto dell'ambiente.

4. - SANZIONI AI LAVORATORI

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilite dal CCNL applicato.

Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, alla procedura di accertamento;

b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è individuata dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, di intesa con il Datore di lavoro e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal presente sistema sanzionatorio. Il Datore di Lavoro comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al dipendente.

In particolare si prevede che:

5. – CALCOLO DELLA SANZIONE AI LAVORATORI

a) VALORE 1 esempi:

la mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute. **Trattasi di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.**

b) VALORE 3 esempi:

la violazione delle procedure aziendali e/o adottati comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, causando un danno da infortunio a persona/e o un incidente che per puro caso non ha provocato danni a persona/e. danni a persona/e. **Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti**

c) VALORE 5 esempi:

la violazione delle procedure aziendali e/o adottati comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, causando un danno da infortunio a persona/e o un incidente che per puro caso non ha provocato danni a persona/e.

Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti

d) VALORE 7 esempi:

Adottare, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

SANZIONE

La sanzione viene determinata dalla somma del valore posto al punto 2 (criteri) con il valore posto al punto 5 (valori)

- Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il dipendente la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è minore o uguale a **2**
- Incorre nel provvedimento di RIMPROVERO SCRITTO il dipendente la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **3 a 4**
- Incorre nel provvedimento della MULTA il dipendente la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **5 a 6**
- Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il dipendente la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **7 a 8**
- incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dipendente la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è superiore a **8**.

6. - SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello (parte generale; parte speciale; allegati), del Codice Etico e della normativa interna della Società da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Datore di Lavoro assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento OdV.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) provvedimento di revoca.

7 - SANZIONI

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede da parte del Datore di Lavoro., corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede comunicata al Datore di Lavoro è dato impulso, da parte dello stesso, anche coadiuvato da persona competente esterna all'azienda, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dal Datore di Lavoro, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, si prevede che:

- a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella la DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

8. - SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI (APPALTATORI, CONSULENTI, FORNITORI) e ALTRI

Premessa: al momento della stesura di un rapporto di lavoro, i Soggetti Terzi devono essere informati sull'adozione da parte dell'Azienda Committente del Modello 231 e devono:

- 1. Adottare il codice etico della azienda committente controfirmandolo e ricevendone copia;***
- 2. Ricevere il sistema sanzionatorio dell'azienda committente e accettarne l'applicazione controfirmandolo;***
- 3. Conoscere i nomi del Presidente e dei componenti dell'OdV e il sistema di comunicazione con gli stessi.***

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel MOG e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi ed Altri può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- b) la sanzione pecuniaria trova applicazione tenendo conto del tipo di violazione, della presenza di un danno e dell'entità del contratto
- c) la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

9. - SANZIONI

Premessa: la salute e la sicurezza delle persone che operano in azienda, il rispetto dell'ambiente e il rispetto delle procedure aziendali ritenute fondamentali per l'esecuzione dei lavori sono ritenuti principi il cui rispetto è ,ritenuto priorità assoluta dall'azienda; pertanto dipendenti e collaboratori della stessa sono autorizzati ad intervenire immediatamente, anche facendo sospendere i lavori, nel caso qualcuno non rispetti tali principi, con il suo operato possa arrecare danno a se stesso o ad altri lavoratori , all'ambiente e/o all'azienda stessa. Tali interventi non potranno essere considerati lesivi dell'autonomia della azienda per la quale il lavoratore presta la propria opera, ma dettati dall'assoluto rispetto del Codice Etico.

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria e la sanzione richiesta al Datore di Lavoro il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

Il Datore di Lavoro invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Datore di Lavoro, all'area amministrazione e finanza, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

10. – CALCOLO DELLA SANZIONE AI SOGGETTI TERZI

SOGGETTI TERZI: lavoratori autonomi, lavoratori subordinati, dirigenti e preposti in appalto, consulenti, fornitori, ecc.

SANZIONE (identica procedura per i dipendenti aziendali)

La sanzione viene determinata dalla somma del valore posto al punto 2 (criteri) con il valore posto al punto 5 (valori)

- Incorre nei provvedimenti di I DIFFIDA con RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è minore o uguale a **2**.
- Incorre nel provvedimento di II DIFFIDA con RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **3 a 4 o che non**

abbia provveduto a dimostrare l'avvenuto contestazione del provvedimento disciplinare richiesto al punto precedente.

- Incorre nel provvedimento della I MULTA con RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **5 a 6 o che continui a non contestare provvedimento disciplinare nei confronti di lavoratori che non rispettino norme di legge o norme regolamentari del committente. La I multa è pari al 10% del valore del contratto.**
- Incorre nel provvedimento della II MULTA con RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **7 a 8.. La I multa è pari al 20% del valore del contratto a cui vanno sommati gli eventuali danni prodotti.**
- Incorre nel provvedimento della RESCISSIONE DEL CONTRATTO CON PAGAMENTO DI EVENTUALI PENALI, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è superiore **8. Oltre alla rescissione del contratto, pagamento di penali, vanno sommati gli eventuali danni prodotti.**

10.1 – CALCOLO DELLA SANZIONE AD ALTRI

ALTRI: lavoratori di varia forma di aziende che non hanno nessun rapporto con l'azienda responsabile dell'area, ma vi accedono in virtù di accordi con aziende che hanno autorizzazione ad organizzare lavori dentro l'azienda.

SANZIONE (identica procedura per i dipendenti aziendali)

La sanzione viene determinata dalla somma del valore posto al punto 2 (criteri) con il valore posto al punto 5 (valori)

- Incorre nei provvedimenti di I DIFFIDA con segnalazione scritta all'azienda committente e RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, l'Altro la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è minore o uguale a **2.**
- Incorre nel provvedimento di II DIFFIDA con RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, l'Altro la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **3 a 4 o che non abbia provveduto a dimostrare l'avvenuto contestazione del provvedimento disciplinare richiesto al punto precedente.**

- Incorre nel provvedimento di ALLONTANAMENTO DALL'AREA PER 3 gg, con segnalazione scritta all'azienda committente e RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, l'Altro la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **5 a 6 o che continui a non contestare provvedimento disciplinare nei confronti di lavoratori che non rispettino norme di legge o norme regolamentari del committente. La I multa è pari al 10% del valore del contratto.**
- Incorre nel provvedimento ALLONTANAMENTO DALL'AREA PER 10 gg, con segnalazione scritta all'azienda committente e RICHIESTA di intraprendere un provvedimento disciplinare nei confronti del responsabile della violazione, il Soggetto terzo la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è da **7 a 8.. La I multa è pari al 20% del valore del contratto a cui vanno sommati gli eventuali danni prodotti.**
- Incorre nel provvedimento della ALLONTANAMENTO DALL'AREA PER 90 gg, segnalazione scritta all'azienda committente, l'Altro la somma dei cui valori rilevati ai punti 2 e 5 è superiore **8. Oltre alla rescissione del contratto, pagamento di penali, vanno sommati gli eventuali danni prodotti.**

11. - PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLA SANZIONE

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Codice Etico. Le fasi del procedimento sono:

- **Fase pre-istruttoria** diretta a verificare la sussistenza della violazione.

Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge al Datore di lavoro nominato per le violazioni dei dipendenti;

- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile dal Datore di lavoro nominato per le violazioni dei dipendenti;

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

- **Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione:** Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori, CCNL, C.C. e Codice dei Contratti):

- 1) Dal Datore di lavoro, per le violazioni compiute dai dipendenti.
- 2) Dal Committente per le violazioni commesse da terzi.
- 3) Dall'Azienda responsabile dell'area per le violazioni commesse da altri.