



# CODICE SANZIONATORIO



## 1 SANZIONE PER IL MANCATO RISPETTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

L'azienda, deve definire modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- Violazione/elusione del sistema di controllo
- Mancato rispetto del codice etico aziendale
- Mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal MOG
- Mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza
- Commissione di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'azienda definisce e formalizza il sistema disciplinare (ove presente l'Alta direzione è compito di questa formalizzare lo stesso) e lo comunica a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

- Datore di lavoro
- Dirigenti
- Preposti
- Lavoratori
- Organismo di vigilanza
- RSPP

L'azienda dovrà inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa (nei casi in cui via sia un qualche rilevanza sulla SSL aziendale).

Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, fino alla risoluzione del contratto stesso.

Il tipo e l'entità delle sanzioni potranno essere determinati, ad esempio, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento
- Alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni
- Al grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- Al livello delle responsabilità connesse alle mansioni attribuite
- Al tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni è opportuno tener conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/70.

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

## 1.1 SISTEMA DISCIPLINARE DI POLO NAUTICO

### Premessa

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 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.

## 1.2 - 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)

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

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.

### 1.3 COMPORAMENTI 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 espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale o siano tali da determinare l'applicazione

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

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:

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.

#### 1.4 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 ai seguenti destinatari:

- **Amministratore Unico;**
- **Prestatori di lavoro subordinato dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);**
- **Componenti dell'Organismo di Vigilanza.**
- **Aziende in regime di appalto; 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'.**

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.

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

## 1.5 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze di seguito esposte.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni patiti.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

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. Entità e/o conseguenze provocate dalla violazione (valore 2)
5. Livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica: (se commesso dal preposto valore 1, dal dirigente valore 2, dal datore valore 3);
6. 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);
7. Eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza: (valore 1,5).

## 1.6. INDICI DA COMPORTAMENTO (CONDOTTE RILEVANTI E SANZIONABILI)

**a) VALORE 1:** per lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti ovvero per mancata osservanza, per colpa, dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico.

### Esempi:

- Nell'espletamento di attività in aree a rischio, adottare colposamente (per negligenza, imprudenza o imperizia) un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice Etico della società;
- Omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte dal Modello;

**b) VALORE 2:** per gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti ovvero per mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo di commissione dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01.

### Esempi:

- Violazione di procedure aziendali o adozione di comportamenti non coerenti con i principi e le regole contenuti nel Modello 231, compiendo atti che possano potenzialmente arrecare un danno alla società - come la causazione di un danno da infortunio a persona o di un incidente in azienda (che, per puro caso, non si verifica).

**c) VALORE 3:** per gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti ovvero in caso di mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo di commissione di uno dei reati presupposto (ex. art. 56 c.p.; art 26 D.Lgs. n. 231/01), previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01.

**Esempi:**

- Violazione di procedure aziendali o adozione di comportamenti in violazione delle regole contenute nel Modello o nel Codice Etico della società, compiendo atti che possano concretamente arrecare un danno all'azienda, causando un danno da infortunio a persona o un incidente.

**d) VALORE 4:** per **gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti** ovvero in caso di mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con **condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto**, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs n. 231/01.

Esempi:

- Adottare nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e prescrizioni del Modello o del Codice Etico, provocando il verificarsi di un infortunio o di un incidente.

**1.7 CALCOLO DELLA SANZIONE**

La sanzione da irrogare sarà calcolata in base alla somma tra il valore individuato sulla base dei criteri di applicazione delle sanzioni (di cui al Cap. 2 del presente sistema sanzionatorio ed il valore individuato in base agli indici di comportamento (di cui al Cap. 3 del presente Sistema Sanzionatorio).

<b>SANZIONE</b>	<b>=</b>	<b>CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI</b>	<b>+</b>	<b>INDICI DA COMPORAMENTO</b>
-----------------	----------	---	----------	-----------------------------------

**1.8 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

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

- pubblicato, nella sua versione completa sul sito aziendale e/o affisso presso la sede legale della società, in luogo accessibile a tutti;
- distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi (appaltatori/fornitori/collaboratori).

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.

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 (art 26 D.Lgs. 231/01 "Delitti tentati").

**2 COMPORAMENTI SANZIONABILI: INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE**

Ai fini del Sistema Sanzionatorio (e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.Lgs. 231/2001.

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

Ritenendo di dover dare attuazione (anche in un settore punitivo privato) al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, come pure all'esigenza di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità, relative ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*:

1. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonchè il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*;
2. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonchè il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art 26 D.Lgs. n. 231/01) di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01;
3. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonchè il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01;
4. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonchè il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs n. 231/01.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione delle sanzioni:

- L'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- L'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente', ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In questo caso, per gli aspetti disciplinari, si rinvia alle norme contrattuali collettive previste per il Dirigente.

### **3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI ALL'AMMINISTRATORE UNICO**

Nei confronti dell'Amministratore Unico, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- AMMONIZIONE SCRITTA, l'amministratore la somma dei cui valori rilevati ai capitoli 2 e 3 **sia minore o uguale a 4**;
- DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DEL MODELLO, l'amministratore la somma dei cui valori rilevati ai capitoli 2 e 3 **sia superiore a 4 e minore/uguale a 6**;



OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

- REVOCA DALL'INCARICO, l'amministratore la somma dei cui valori rilevati ai capitoli 2 e 3 sia **superiore a 6**.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

### **3.1 PROCEDURA PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI ALL'AMMINISTRATORE**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte del soggetto che rivesta la carica di Amministratore Unico, il quale non sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette all'Assemblea dei Soci una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- La descrizione della condotta da contestare;
- L'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- Le generalità del soggetto incolpato;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei soci convoca il soggetto incolpato per una riunione, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- Essere effettuata per iscritto;
- Contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del modello che si assumono violate;
- Indicare la data dell'adunanza, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere effettuata e sottoscritta dai soci.

In occasione dell'adunanza a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive formulate, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede ad assumere la decisione con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei soci, all'interessato nonché all'OdV. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, l'Assemblea provvede senza indugio con le relative deliberazioni.

### **4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, dirigenti, impiegati e operai alle dipendenze della società, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 6 del presente Sistema Disciplinare.

La sanzione, come esposto al capitolo 4, viene determinata in base alla somma del valore individuato al cap. 2 con il valore individuato al cap. 3 e meglio specificato nella successiva tabella applicativa

#### 4.1 PROCEDURA PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI AI LAVORATORI

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di un dipendente (impiegato, quadro, dirigente), nelle possibili modalità sopra esposte, dopo la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, c'è l'avvio della procedura di accertamento delle presunte violazioni, come stabilito dal CCNL applicato in azienda e dalla Legge 300/70:

In sintesi l'intera procedura disciplinare si articola nelle seguenti fasi:

1. contestazione di addebito
2. formulazione delle giustificazioni entro 10 gg di calendario
3. comminazione della sanzione disciplinare
4. impugnazione della sanzione da parte del lavoratore
5. mediante ricorso al magistrato, preceduto dall'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione
6. mediante ricorso al Collegio di conciliazione ed arbitrato da azionare entro 20 giorni dalla comminazione della sanzione:
  - o se il datore di lavoro non si costituisce nei termini la sanzione decade
  - o se il datore di lavoro non aderisce alla richiesta di costituzione del Collegio ne da comunicazione e attiva la normale procedura vertenziale.

Pertanto:

a) A seguito di ogni notizia di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (come descritto nel capitolo 6 riguardante i "Comportamenti sanzionabili"), comunicata all'organismo di Vigilanza, quest'ultimo avvia una procedura di accertamento;

b) nel caso in cui, a seguito della suddetta procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (in base a quanto stabilito nel capitolo 6 riguardante i "Comportamenti sanzionabili"), l'odv trasmette al Datore di Lavoro una relazione scritta contenente:

- Descrizione della condotta da contestare;
- Indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano violate;
- Le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta di eventuale sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

Il Datore di Lavoro, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo nazionale di categoria.

Ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere **comminata se non decorsi dieci giorni dalla contestazione scritta dell'addebito** - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione e comunque entro i dieci giorni successivi, il lavoratore può presentare elementi a sua difesa. Pertanto, l'intero procedimento disciplinare deve esaurirsi tassativamente in un arco temporale di **trenta giorni** decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti.

<b>OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO</b>	<b>CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO</b> (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
---------------------------------------	---	---------------------

Troveranno in ogni caso applicazione le norme disciplinare previste dal CCNL di categoria - versione vigente - che qui si intendono integralmente richiamate.

Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dal Datore di Lavoro.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, il Datore di Lavoro provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

## **5 SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazione del Modello (parte generale; parte speciale; codice e 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 disposizione 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.

### **5.1 PROCEDURA ACCERTAMENTO SANZIONI AI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Alla notizia del mancato rispetto da parte di un membro dell'OdV delle prescrizioni elencate nel paragrafo precedente, il Datore di Lavoro avvia una procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) A ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni elencate nel paragrafo che precede comunicata al Datore di Lavoro, quest'ultimo, eventualmente coadiuvato da persona competente esterna all'azienda, dà avvio 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, il Datore di Lavoro individua la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizione 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 **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;

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

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.

## **6 SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI (APPALTATORI, CONSULENTI, FORNITORI)**

Si premette che preliminarmente i "Soggetti Terzi" che collaborano con l'azienda devono essere informati sull'adozione del Modello 231 da parte della società Polo Nautico; agli stessi deve, inoltre, essere consegnata copia del Codice Etico e del Sistema Disciplinare adottato dalla società.

I soggetti terzi devono poi accettare formalmente di aderire ai principi ed alle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico, attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole 231.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel MOG e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare nei loro confronti l'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito descritte:

**a) la DIFFIDA SCRITTA** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico, qualora sia riscontrata la violazione di una o più regole comportamentali contenute nei suddetti documenti, che configuri una lieve irregolarità (in particolare quando la violazione del soggetto terzo, in base ai valori rilevati ai cap. 2 e 3 del presente sistema sanzionatorio, sia minore o uguale a 2).

**b) la SANZIONE PECUNIARIA** trova applicazione in caso di reiterata violazione delle regole contenute nel MOG e nel Codice Etico ovvero nel caso di violazioni gravi, tenendo conto anche del rischio di verificazione di un incidente o infortunio (in particolare quando la violazione del soggetto terzo, in base ai valori rilevati ai cap. 2 e 3 del presente sistema sanzionatorio, sia superiore a due e minore/uguale a 4);

**c) la SOSPENSIONE DELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO** trova applicazione in caso di reiterata violazione delle regole contenute nel MOG e nel Codice Etico ovvero nel caso di violazioni gravi, tenendo conto anche del rischio di verificazione di un incidente o infortunio (in particolare quando la violazione del soggetto terzo, in base ai valori rilevati ai cap. 2 e 3 del presente sistema sanzionatorio, sia superiore a 4 e minore/uguale a 6);

**d) la RISOLUZIONE DEL RELATIVO CONTRATTO**, fermo restando l'obbligo di risarcimento di tutti i 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 sia una violazione grave di una o più regole comportamentali previste nel Modello 231 o nel Codice Etico (in particolare, qualora la violazione del soggetto terzo, in base ai valori rilevati ai cap. 2 e 3 del presente sistema sanzionatorio, sia superiore a 8) e che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali ovvero configuri la commissione di un reato presupposto.

### **6.1 PROCEDURA PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI**

*La salute e la sicurezza delle persone che operano all'interno della AZIENDA, il rispetto dell'ambiente ed il rispetto delle procedure aziendali per l'esecuzione dei lavori all'interno del cantiere, sono ritenuti principi fondamentali e rappresentano una priorità assoluta. Pertanto, dipendenti e collaboratori della stessa sono autorizzati ad intervenire immediatamente, anche facendo sospendere i lavori, nel caso qualcuno (dipendenti, appaltatori, fornitori, soggetti terzi) all'interno dell'azienda, con il suo operato, non dovesse rispettare tali principi, potendo potenzialmente arrecare danno a se stesso, ad altri lavoratori o all'azienda stessa. Tali interventi non potranno essere considerati lesivi dell'autonomia dell'azienda terza per la quale il lavoratore presta la propria*

OdV POLO NAUTICO VIAREGGIO	CODICE SANZIONATORIO di POLO NAUTICO VIAREGGIO (EX D.LGS. 231/01)	Rev 03 del 14/03/19
-------------------------------	--	---------------------

*opera, in quanto dettati dall'assoluto rispetto del Codice Etico e della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.).*

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di una violazione - presunta o effettiva - delle prescrizioni e/o principi previsti nel Modello e nel Codice Etico da parte di un "Soggetto Terzo".

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se vi sia stata o meno una violazione del Modello o 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 accertamento; deve, 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 al Datore di lavoro Committente.

Il Datore di Lavoro Committente, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, invia al Datore di Lavoro della ditta a cui appartiene il soggetto terzo/presunto autore della violazione (es: datore di lavoro della ditta appaltatrice/fornitrice) una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché la sanzione applicata (come previsto contrattualmente, dalla c.d. "clausola 231").

**N.B.** Si precisa che il Soggetto Terzo (appaltatore, consulente, fornitore, etc.), sarà direttamente responsabile verso IL COMMITTENTE, in forza di specifiche clausole contrattuali 231, anche per gli eventuali comportamenti posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico dai propri collaboratori (es: subappaltatori), che possono accedere all'area aziendale in virtù di separati accordi con il Soggetto Terzo, approvati dal Committente.

Il Soggetto Terzo dovrà quindi risarcire alla società le eventuali sanzioni o gli eventuali danni patrimoniali o morali (ivi compreso quello alla reputazione aziendale), che dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopracitati documenti da parte sua o di suoi eventuali collaboratori (es: subappaltatori).

## **7 MISURE ACCESSORIE ALLE SANZIONI**

Alle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare, al fine di soddisfare la funzione preventiva e rieducativa delle stesse, si possono affiancare (a meno che il rapporto con l'interessato non venga interrotto) alcune misure "accessorie", consistenti in attività di formazione specifica per i destinatari che, violando le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e/o nelle procedure aziendali, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza delle attività di prevenzione dei rischi e di mantenimento del buon funzionamento dell'operatività aziendale.

Le misure "accessorie" saranno commisurate ai criteri previsti nel presente Sistema Disciplinare, sentito anche il parere dell'Organismo di Vigilanza.

**TABELLA RIEPILOGATI SANZIONI PER I DIPENDENTI**

<b>INDICI DI APPLICAZIONE</b>	<b>VALORE</b>	<b>PUNTI</b>
Involontario	1	
Volontario	2	
Potenziale pericolo alla società	2	
Danno biologico e/o economico	3	
Commesso dal preposto	2	
Commesso dal dirigente	3	
Attenuanti generiche (per anni di lavoro) max 3	0,5	
Concorso con altri soggetti	1,5	
<b>INDICI DI COMPORTAMENTO</b>		
Lievi irregolarità e/o negligenze senza possibilità di danno a persone e/o cose	1	
Gravi irregolarità e/o negligenze con possibilità di danno grave a persone e/o cose	2	
Gravissime irregolarità e/o negligenze con possibile danno gravissimo	3	
Ripetuti comportamenti costituenti gravissime irregolarità sanzionate dalla 231	4	
<b>TOTALE</b>		

**TABELLA DETERMINAZIONE SANZIONE AI LAVORATORI DIRETTI E/O IN APPALTO**

<b>SOMMA PUNTI</b>	<b>SANZIONE</b>
<b>Minore o uguale a 3</b>	<b>RICHIAMO VERBALE</b>
<b>Superiore da 4 a 6</b>	<b>RICHIAMO SCRITTO</b>
<b>Superiore da 7 a 8</b>	<b>MULTA</b>
<b>Superiore da 9 a 10</b>	<b>SOSPENSIONE DAL LAVORO</b>
<b>Superiore ad 10</b>	<b>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO</b>

**Estratto dal Contratto Collettivo Nazione Metalmeccanici (da art 8 ad art. 11)**

**Art. 8 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

*L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:*

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

*Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.*

*Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.*

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

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

*I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale,*

*secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.*

*Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.*

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

#### **Art. 9 AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI**

*Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:*

- *a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;*
- *b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
- *c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;*
- *d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;*
- *e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;*
- *f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;*
- *g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;*
- *h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;*
- *i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;*
- *l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.*

*L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.*

*L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.*

#### **Art. 10 LICENZIAMENTI PER MANCANZE**

##### **A) Licenziamento con Preavviso**

*In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).*

*A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:*

- *a) insubordinazione ai superiori;*
- *b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;*
- *c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;*
- *d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;*
- *e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);*
- *f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;*
- *g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;*
- *h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.*

**B) Licenziamento Senza Preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

**Art. 11 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE**

In caso di licenziamento per mancanza di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Approvato in data 14 marzo 2019 dall'Amministratore Unico dott. Riccardo Cima do dopo il parere positivo del legale e del consulente del lavoro; numero 16 pagine dalla 1 alla 16



Consegnato ai dipendenti in data \_\_\_\_\_

Firme per ricevuta

Maria Rabioglio \_\_\_\_\_

Luciano Del Corto \_\_\_\_\_

Vanna Iacopinelli \_\_\_\_\_

Cristina Cecchini \_\_\_\_\_

Emanuela Bonuccelli \_\_\_\_\_

Laura Sforzi \_\_\_\_\_

Samuele Benedetti \_\_\_\_\_

Alessandro Lucchesini \_\_\_\_\_

Stefano Micheli \_\_\_\_\_

Alberto Rocca \_\_\_\_\_

Massimiliano Calta \_\_\_\_\_

Orlando Diodati \_\_\_\_\_

Gianmarco Forno \_\_\_\_\_