

## ***CODICE DISCIPLINARE***

La violazione da parte del personale dipendente delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali contenute nel c.d. modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Centro Servizi Ambiente Impianti S.p.A. e/o adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al predetto documento, costituisce sempre illecito disciplinare e può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 72 del CCNL delle imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione individuale;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R..

I provvedimenti di cui alle lettere a) o b) si possono applicare nei confronti dei lavoratori che violino le procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel modello di organizzazione, gestione e controllo (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adottino, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, che non integrano gli estremi delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e che non espongono la società a rischio di commissione di uno di tali reati.

I provvedimenti di cui alle lettere c) o d) si possono applicare nei confronti dei lavoratori che violino le procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel modello di organizzazione, gestione e controllo o adottino, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

Il provvedimento di cui alla lettera e) si può applicare nei confronti dei lavoratori che violino le procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel modello di organizzazione, gestione e controllo o adottino, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

Il provvedimento di cui alla lettera f) si può applicare nei confronti dei lavoratori che violino le procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel modello di organizzazione, gestione e controllo o adottino, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, tali da determinare l'apertura di un procedimento giurisdizionale a carico della Società per una delle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e/o la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della società, di sanzioni previste dal



CENTRO SERVIZI AMBIENTE  
IMPIANTI SPA

[www.csaimpanti.it](http://www.csaimpanti.it)

D.Lgs. 231/2001.

Il provvedimento di cui alla lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente.

Il provvedimento di cui alla lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente codice, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, condanne per reati infamanti.

Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti.

Fermo quanto sopra, gli impiegati e/o quadri muniti di apposita procura, oltre al procedimento disciplinare volto all'applicazione di una delle predette sanzioni, potranno essere soggetti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla sospensione dall'esercizio dei poteri contemplati dalla procura, ovvero alla revoca della procura medesima, rispettivamente per le ipotesi in cui è prevista l'applicazione delle sanzioni da d) a f).

### **Procedura di irrogazione delle sanzioni**

Ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. All'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una delle sanzioni disciplinari di cui ai punti precedenti. La sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione, sulla base di quanto sopra indicato.

In conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la società applicherà il provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente previa contestazione dell'addebito e previa audizione del lavoratore a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda verrà effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non saranno adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.



CENTRO SERVIZI AMBIENTE  
IMPIANTI SPA

[www.csaimpanti.it](http://www.csaimpanti.it)

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui alle precedenti lettere b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora la società non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se la società adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui agli articoli 72 e ss del CCNL applicato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

Il presente codice viene affisso negli appositi spazi in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

*(parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/01 e s.m.i.  
approvato dal Consiglio di amministrazione di C.S.A.I. S.p.A. del 27.11.2008)*