

HydroGEA S.p.a.

Piazzale Duca d'Aosta, 28

33170 - Pordenone

Sistema disciplinare

(art. 6-7, D. Lgs. n. 231/01)

Titolo	Sistema disciplinare		
Emesso da	HydroGEA S.P.A.		
Approvato da	CDA		
Revisione	1	Emissione	11/12/2015
	2	Data revisione	31/05/2018
	3	Data revisione	07/07/2020
	4	Data revisione	14/03/2023

SOMMARIO

<u>1. PREMESSA</u>	3
<u>2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI</u>	3
<u>3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE NON DIRIGENTE</u>	4
<u>4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</u>	6
<u>5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</u>	6
<u>6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI</u>	6
<u>7. SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER</u>	6
<u>8. MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/2017 SUL CD. WHISTLEBLOWING</u>	7

1. PREMESSA

La Società ha predisposto il sistema sanzionatorio di seguito descritto.

Esso è deputato a rafforzare l'effettiva applicazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello nonché dei protocolli e delle procedure in esso richiamate.

L'applicazione delle sanzioni ivi indicate prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dai relativi Protocolli sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dagli illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nei relativi Protocolli, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale.

Il presente sistema disciplinare viene affisso permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti

2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa da PRE.

L'applicazione del provvedimento disciplinare è di competenza di PRE che ne dà tempestiva informazione all'ODV.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, le sanzioni sono concretamente applicate tenendo conto anche:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento,
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge,
- delle mansioni del lavoratore,
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza,
- delle altre particolari circostanze (aggravanti o attenuanti) che accompagnano l'illecito disciplinare,
- del concorso nell'infrazione di più soggetti in accordo tra loro.

La violazione del Codice Etico, del Modello o dei Protocolli da esso previsti costituisce un illecito disciplinare ed è sanzionata conformemente a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nell'applicazione dei provvedimenti disciplinari saranno osservate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla normativa sul diritto del lavoro. In particolare, sarà garantito il rispetto dei seguenti principi:

- non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa,
- la contestazione avviene per iscritto con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione,
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa,
- non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

La recidiva nelle mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei paragrafi successivi.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE NON DIRIGENTE

I provvedimenti disciplinari adottabili in caso di inosservanza del Modello sono riportati nella tabella che segue.

SANZIONE	DESCRIZIONE ILLECITO DISCIPLINARE
Richiamo verbale	Il dipendente viola, a titolo di colpa, in maniera lieve le procedure previste dal presente Modello o adotta, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento lievemente non conforme alle prescrizioni dello stesso MOD ovvero effettua una lieve inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.

SANZIONE	DESCRIZIONE ILLECITO DISCIPLINARE
Richiamo scritto	Il dipendente viola, a titolo di colpa, le procedure previste dal presente MOD o adotta, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOD stesso, ovvero non osserva le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.
Multa non superiore all'equivalente di tre ore di retribuzione base	Il dipendente viola, a titolo di colpa, per la seconda volta le procedure previste dal presente MOD o adotta, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero viola ripetutamente le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni	Il dipendente arreca danno alla Società o espone a pericolo l'integrità dei beni della stessa in conseguenza di violazioni colpose delle procedure previste dal presente Modello ovvero di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nelle aree a rischio ovvero di compimento di atti contrari all'interesse della Società ovvero di inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.
Licenziamento con preavviso	Il dipendente compie atti dolosi non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.
Licenziamento senza preavviso	Il dipendente compie atti dolosi non conformi alle prescrizioni del MOD tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle pene contemplate nel Decreto.

4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Qualora un Dirigente contravvenga al Codice Etico, al Modello o ai Protocolli da esso previsti, allo stesso saranno applicate le sanzioni previste dalla legge, dal relativo contratto individuale e dal CCNL applicabile. Potrà altresì essere disposta la revoca delle procure conferite oppure, quando possibile, l'assegnazione ad altro incarico.

Allo stesso non verranno riconosciute eventuali forme di incentivazione economica maturate quali ad esempio premi di risultato o management by objective (MBO),.

In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di inosservanza del Modello da parte degli Amministratori, l'ODV informerà l'intero CDA, il Comitato di Indirizzo Strategico ed il COS della Società, i quali adotteranno le iniziative ritenute più opportune potendo, ove del caso, convocare l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca degli stessi Amministratori.

L'ODV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

La condanna ad uno dei reati di cui al Decreto configura giusta causa di revoca del mandato.

6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In ipotesi di violazione del Modello da parte di un sindaco, l'ODV avviserà il CDA il quale assumerà i provvedimenti del caso ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca dalla carica.

7. SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Qualora collaboratori esterni e/o partner trasgrediscano le disposizioni del Modello, delle procedure e del Codice Etico, la Società potrà chiedere la risoluzione del contratto avvalendosi delle specifiche clausole a tal fine inserite.

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

8. MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/2017 SUL CD. WHISTLEBLOWING

Ai sensi e per gli effetti della norma sopra citata, le sanzioni sopra previste si applicano utilizzando i criteri di gradualità citati, anche a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si dovessero rivelare infondate.