CODICE DISCIPLINARE

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Redatto	**Quirino Salerno**	
Verificato	**Kathryn La Rocca**	
Approvato	**Luca Leopizzi**	

Data:21Dicembre2022

Version 2

Sommario

SOMMARIO ..... **- 2 -**

1. ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE ..... **- 3 -**

NORME DI RIFERIMENTO ..... **- 3 -**

2. LAVORATORI SUBORDINATI ..... **- 4 -**

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI ..... **- 6 -**

4. **LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORATORI DELLA NUMERO BLU SPA** ..... **- 6 -**

DISTRIBUZIONE ..... **- 7 -**

1. ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Numero Blu Servizi S.p.A e tutte le Società collegate e/o controllate adottano il presente Codice Disciplinare Aziendale. Il Codice contiene le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti di Numero Blu Servizi S.p.A., in conseguenza della commissione da parte di questi, di infrazioni alle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01, d'ora in poi Modello e secondo lo standard ISO 37001:2016 per l'anticorruzione. Il Codice Disciplinare determina le condotte sanzionabili, la natura ed il grado delle sanzioni, i criteri per l'applicazione delle sanzioni e le procedure per la contestazione dell'infrazione, la tutela del diritto del lavoratore a difendersi dalle contestazioni avanzategli e l'applicazione delle sanzioni. Il presente Codice è in vigore dal momento della sua esposizione nei locali di Numero Blu Servizi e contestuale comunicazione a tutto il personale. Dal momento dell'entrata in vigore, tutto il personale dipendente di Numero Blu Servizi S.p.A. è soggetto alle prescrizioni del presente Codice.

L'applicazione delle sanzioni previste non sostituisce l'irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

Le previsioni contenute nel Codice Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari delle sanzioni di esercitare tutti i diritti, compresi quelli di contestazione o di opposizione attraverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

NORME DI RIFERIMENTO

Il presente Codice è redatto in conformità alle disposizioni inderogabili di legge e contrattuali collettive. In particolare:

• Legge n.604 del 1966 "Norme sui licenziamenti individuali", come modificata dalla legge n.300 del 1970 e dalla legge n.108 del 1990;

• Legge n.300 del 1970 "Statuto dei lavoratori";

• Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori del settore di appartenenza.

2. LAVORATORI SUBORDINATI

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dagli articoli 2104 e 2016 del Codice Civile e dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Numero Blu Servizi S.p.A. ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in azienda, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza. Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Inoltre è introdotta la previsione di sanzioni disciplinari in caso di violazione di norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs 231/01 (art. 99 comma 2 lett. g). Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza e secondo le modalità disciplinate nei seguenti termini. Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 cod. civ. e che pertanto il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili sarà determinato dai seguenti criteri attinenti a ciascuna fattispecie:

- La gravità oggettiva del fatto costituente la violazione disciplinare;
- Mansione e posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti;
- L'intenzionalità dei comportamenti o grado di negligenza, imprudenza, imperizia;
- Comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento e all'esistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- Altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.
- Sulla base dei principi e criteri sopra indicati troveranno applicazione i seguenti provvedimenti:

Rimprovero verbale – Rimprovero scritto – Multa – Sospensione dal lavoro e dalla Retribuzione

Troveranno applicazione le indicate sanzioni qualora il dipendente violi le prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, anche in materia di Segnalazioni – Whistleblowing e nel caso in cui il dipendente venga meno all'obbligo di diligenza di cui all'art. 2104 cod. civ.

In tal caso può trovare applicazione il provvedimento della *multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione.* In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tali da non concretizzare tuttavia gli estremi del licenziamento, si potrà procedere all'applicazione della *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni*, mentre nei casi di minore gravità si potrà procedere al *rimprovero verbale o scritto*.

Il provvedimento di licenziamento con preavviso (per giustificato motivo)

Troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, tale da configurare un *notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o una condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di esso*, come ad esempio:

- qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal Decreto 231;
- qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto 231;
- qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello 231 e dalle eventuali specifiche procedure attuative, a presidio della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa)

Sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento contenute nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, tali da *non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro*.

Resta salva la facoltà per la Società di avvalersi degli strumenti giudiziari di tutela previsti dal nostro ordinamento per i danni o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti sopra contemplati.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte del personale dirigente della Società, il Sistema Disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al relativo contratto e al CCNL applicabile. Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

L'irrogazione della sanzione risolutiva del rapporto è giustificabile, conseguentemente, ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali e nel Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, *tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente*.

Le misure sanzionatorie più idonee saranno determinate in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Le sanzioni dovranno essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, tenendo conto della gravità oggettiva del fatto, del grado di colpa e dell'eventuale dolo. Con la contestazione potrà essere disposta, in via cautelativa, la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con Numero Blu.

4. LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORATORI DELLA NUMERO BLU SPA

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori di Numero Blu Servizi S.p.A., le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico.rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento. I collaboratori ed i soggetti esterni operanti su mandato di Numero Blu sono tenuti al rispetto dei principi etico-comportamentali adottati dalla Società sulla base di specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

DISTRIBUZIONE

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Codice Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale di Numero Blu Servizi S.p.A. Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.