

CODICE DISCIPLINARE

approvato dal C.d.A. Verbale del 21/02/2024 punto 4 o.d.g.

Premessa

1. Il presente codice disciplinare afferisce alla procedura di irrogazione delle sanzioni disciplinari, di seguito per brevità procedimento disciplinare, ai dirigenti e ai dipendenti anche a tempo determinato nonché ai tirocinanti della Società, di seguito per brevità lavoratori in senso ampio.
2. Il presente codice contiene disposizioni integrative di quelle previste dalla normativa vigente in materia, ivi compresa quella di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.
3. Il presente codice è ispirato ai criteri di non discriminazione, trasparenza, eguaglianza, imparzialità, parità di trattamento in situazioni omogenee e gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della condotta sanzionabile.

1. Termini del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare si conclude non oltre il sessantesimo giorno dal suo avvio, coincidente con il momento di conoscibilità legale della comunicazione di contestazione di cui al disposto del successivo art. 3 da parte del destinatario.
2. La tempestiva presentazione di un'istanza di astensione o ricusazione a norma del disposto del successivo art. 2 sospende il decorso dei termini di conclusione del procedimento sino alla conoscibilità legale della comunicazione dell'esito della sua deliberazione.
3. La decisione deve essere comunicata in modo formale e ricettizio dal legale rappresentante pro tempore della Società entro i termini previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.
4. La violazione del termine complessivo di conclusione del procedimento disciplinare, che coincide con la data di conoscibilità legale della decisione, implica la conseguenza dell'improcedibilità del medesimo.

2. Competenza alla conduzione del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare è condotto dal direttore generale della Società, a meno di accoglimento della richiesta di astensione oppure dell'istanza di ricusazione a norma delle disposizioni dettate per i giudici dagli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile in quanto compatibili ovvero impedimento ovvero vacanza della carica, nelle cui ipotesi è sostituito da altro dipendente nominato dal consiglio di amministrazione della medesima, preferibilmente tra i dipendenti aventi pari livello dell'interessato.
2. La richiesta di astensione ovvero l'istanza di ricusazione, da motivarsi sotto pena di irricevibilità e da considerarsi tempestiva - e solo in quanto tale avente effetti

- giuridici - se proposta, pur senza l'osservanza di particolari formalità, non oltre il secondo giorno precedente la conoscibilità legale della comunicazione di cui al disposto del successivo art. 3 da parte del destinatario, è motivatamente deliberata dal consiglio di amministrazione entro sette giorni dalla proposizione.
3. L'esito della deliberazione della richiesta di astensione ovvero dell'istanza di riconsunzione deve essere comunicato dal consiglio di amministrazione in modo ricettizio al lavoratore interessato dalla pendenza del procedimento disciplinare.
 4. Il dipendente nominato in sostituzione del direttore generale della Società astenutosi oppure riconsunto ovvero impedito ovvero vacante può a propria volta astenersi o essere riconsunto secondo le disposizioni dei commi che precedono.

3. Contestazione degli addebiti

1. Per ogni addebito, in modo chiaro ed esaustivo, deve procedersi a contestazione mediante comunicazione riservata e ricettizia contenente:
 - a) la descrizione di fattispecie, circostanze e situazioni atte ad integrare l'infrazione disciplinare contestata.
 - b) il richiamo delle disposizioni normative violate, ivi comprese quelle di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.
2. La comunicazione di cui al disposto del comma precedente deve contenere la menzione completa di tutte le facoltà difensive del destinatario.

4. Eventuale assistenza difensiva

1. La nomina del difensore del destinatario della comunicazione di contestazione di cui al disposto dell'articolo precedente può alternativamente avvenire in destinazione di un avvocato ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale di appartenenza mercé apposito mandato.
2. Il mandato di cui al disposto del comma precedente è conferito mediante scrittura privata avente libertà di forma ovvero anche nelle forme previste dal codice di procedura civile quanto all'avvocato.
3. Il lavoratore interessato dal procedimento disciplinare può eleggere domicilio, fisico o telematico, presso il proprio difensore ai fini della ricezione di tutte le comunicazioni spettantigli. Il mutamento di domicilio, così come la revoca del difensore, hanno effetto soltanto se comunicati formalmente e in modo ricettizio alla Società e comunque decorso il terzo giorno dalla data di conoscibilità legale della relativa comunicazione.

5. Audizione difensiva

1. L'audizione difensiva del destinatario della comunicazione di contestazione di cui al disposto dell'art. 3, di seguito per brevità audizione difensiva, deve svolgersi al cospetto del direttore generale della società in luogo, data e ora congeniali al soggetto medesimo e al suo eventuale difensore, sicché è fortemente raccomandato, salvi casi di reale impossibilità per motivazioni legate al regolare

disbrigo delle incombenze istituzionali della Società, l'accoglimento di circostanziate istanze di rinvio purché compatibili con l'osservanza dei limiti temporali di conclusione del procedimento disciplinare.

2. L'audizione difensiva deve essere adeguatamente verbalizzata e ciascun verbale deve essere sottoscritto dai partecipanti e/o contenere la menzione della ragione di impossibilità o rifiuto di sottoscrizione qualora si verifichi tale evenienza.
3. L'audizione difensiva deve tenersi non prima del decorso del quinto giorno dalla data di conoscibilità legale della comunicazione di contestazione di cui al precedente art. 3 da parte del destinatario.
4. L'audizione difensiva può essere accompagnata dal deposito di memorie difensive, redigibili sia dall'interessato che dal suo eventuale difensore.
5. Le memorie difensive di cui al disposto del comma precedente possono altresì essere:
 - a) depositate presso l'ufficio della Società adibito al protocollo in formato cartaceo;
 - b) inoltrate via posta elettronica, mediante invio della scansione dall'originale cartaceo e salva asseverazione della conformità al medesimo con firma digitale oppure, previa allegazione di copia del documento d'identità in corso di validità del difensore firmatario, olografa.
6. Durante l'audizione difensiva deve essere compulsato il contraddittorio con il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare su tutte le risultanze dell'istruttoria preordinata. Eventuali sopravvenienze istruttorie impongono la fissazione di nuova audizione difensiva, cui si applicano in quanto compatibili tutte le disposizioni che precedono, finalizzata ad attivare il predetto contraddittorio al riguardo.

6. Esito del procedimento disciplinare

1. La decisione del procedimento disciplinare è assunta all'esito del complessivo contraddittorio con il lavoratore interessato ed è congruamente motivata alla luce delle risultanze dell'istruttoria e delle argomentazioni difensive addotte dal lavoratore interessato.
2. La prefata decisione assume alternativamente segno di archiviazione e conseguente proscioglimento ovvero di comminazione di sanzione.
3. La decisione è assunta specificamente e separatamente per ciascuno degli eventuali plurimi addebiti contestati.
4. L'entità della sanzione disciplinare deve essere corrispondente alla violazione ovvero alle violazioni per cui si è proceduto, salva commisurazione alla gravità di essa ovvero di esse e mercé considerazione di eventuali recidive.
5. La decisione è impugnabile ai sensi di legge.

7. Estinzione del procedimento disciplinare

1. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare, che deve comunque essere concluso laddove sussistano effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione medesima.
2. Parimenti, il procedimento disciplinare si estingue ai sensi del disposto del comma 4 dell'art. 1 precedente.

8. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'Autorità Giudiziaria penale è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale stesso.
2. In deroga al disposto del precedente comma, l'organo competente alla conduzione del procedimento disciplinare può sospendere il procedimento disciplinare sino al termine di quello penale.
3. L'emissione di sentenza penale definitiva implica, ad istanza formale e ricettizia di parte, nel termine di sessanta giorni dal passaggio in giudicato, la revoca automatica della decisione eventualmente già assunta e la riattivazione del procedimento disciplinare allo scopo di valutare altresì le risultanze esaminate dal giudice penale e addivenire a una nuova decisione. Tendenzialmente, la sentenza assolutoria o di non doversi provvedere/procedere fa stato a favore del lavoratore interessato.

9. Disposizioni finali

1. Il presente codice deve essere portato a conoscenza di tutto il personale societario in senso ampio e, comunque, divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari di cui in premessa nonché consegnato in maniera documentata e rendicontata a qualsivoglia lavoratore al momento di sottoscrizione del contratto di lavoro ovvero di conferimento dell'incarico.
2. Spetta al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza curare la diffusione della conoscenza del presente codice nonché e la sua pubblicazione sul sito istituzionale, vieppiù nella sezione della trasparenza.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice si intendono richiamate le norme di legge applicabili per materia e di statuto societario attualmente in vigore nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di riferimento.
4. Prevalgono, in caso di contrasto, le norme di legge applicabili per materia e di statuto societario attualmente in vigore nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di riferimento.