

CODICE DISCIPLINARE APPROVAZIONE DEL C.d.A. del 31/03/2025

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
Richiamo verbale	Modello 231 - Parte generale - paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.
Richiamo scritto	Modello 231 - Parte generale - paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Reiterata tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti; • Violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno, derivanti comunque da negligenza nell'osservanza dei predetti principi. • Violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione adottato (c.d. whistleblowing) e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023: violazione di obblighi di riservatezza; atti di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante; responsabilità accertate del segnalato.
La multa non superiore a 4 ore di retribuzione	Modello 231 - Parte generale - paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per particolare negligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa, non imputabile a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbia arrecato danno. • Violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione adottato (c.d. whistleblowing) e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023: violazione di obblighi di riservatezza; atti di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante; responsabilità accertate del segnalato.
La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni	Modello 231 - Parte generale- paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti; • Violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che abbiano arrecato danno, derivanti comunque da particolare negligenza nell'osservanza dei predetti principi. • Violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione adottato (c.d. whistleblowing) e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023: violazione di obblighi di riservatezza; atti di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante; responsabilità accertate del segnalato.
Il licenziamento con preavviso	Modello 231 - Parte generale - paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto; • Violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza; • Reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti. • Violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione adottato (c.d. whistleblowing) e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023: violazione di obblighi di riservatezza; atti di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante; responsabilità accertate del segnalato; segnalazione infondata con dolo o colpa grave.
Il licenziamento senza preavviso	Modello 231 - parte generale - paragrafo 6.4	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni, o comunque mancato rispetto, con dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza; • Reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio, con dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti; • In particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società; • Condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. • Violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione adottato (c.d. whistleblowing) e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023: violazione di obblighi di riservatezza; atti di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante; responsabilità accertate del segnalato; segnalazione infondata con dolo o colpa grave.
Dal minimo del richiamo scritto al massimo della multa non superiore a 4 ore di retribuzione, tenuto conto della gravità e della reiterazione dell'illecito e nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità.	Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza - P.T.P.C.T.	<p>Con riferimento ai dirigenti e ai responsabili per l'area di competenza:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) non garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni, dei documenti e dati di cui al D.lgs. 33/2013; b) non adottare le misure gestionali, quali la richiesta di avvio di procedimenti disciplinari per le condotte rilevanti ai fini del Piano; c) non osservare le misure di prevenzione contenute nel PTPCT; d) non vigilare sull'osservanza del Piano, senza segnalare all'RPCT eventuali violazioni.
Richiamo scritto	Art. G40 C.C.N.L. 17/01/2020	<ol style="list-style-type: none"> a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; b) non eseguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

Multa non superiore a 4 ore di retribuzione	Art. G40 C.C.N.L. 17/01/2020	d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore etc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets etc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore; g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda; i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
---	------------------------------	--

CODICE DISCIPLINARE APPROVAZIONE DEL C.d.A. del 31/03/2025

SANZIONI	FONTI	FATTISPECIE DISCIPLINARI
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni	Art. G40 C.C.N.L. 17/01/2020	j) non esser trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.; k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto effetto di sostanze stupefacenti; m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igene, all'integrità e alla sicurezza dell'Azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti; n) assenza ingiustificata; o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti; p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.
Licenziamento con preavviso	Art. G40 C.C.N.L. 17/01/2020	a) abuso di potere verso propri subordinati; b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro; c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi; d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; e) condanna penale del 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; f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni; g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti; h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale; i) insubordinazione verso i superiori.
Licenziamento senza preavviso	Art. G40 C.C.N.L. 17/01/2020	a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorché oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore; b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda; c) abbandono del posto di lavoro; d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci; e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi; f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiali dell'Azienda; g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati; h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri etc.); i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro; j) sottrazione/manomissione di bagagli o nel luogo di lavoro; k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze; l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi; m) rilascio all'Azienda di documenti o certificati falsi; n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.
PROCEDURE		
<p>In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20.5.1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dar luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione. Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio rappresentante sin Sia nella fase di contestazione che in quella di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante Sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione. Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.</p>		

L'Amministratore Delegato
Gian Luigi Molinari