

SISTEMA SANZIONATORIO

di ITALIAN GASKET S.P.A.

GIUGNO 2010

Paratico, 24/06/2010

Indice

Definizioni.....	3
Premessa.....	4
1. I Destinatari.....	5
2. Le condotte rilevanti.....	6
3. I criteri di commisurazione delle sanzioni.....	7
3.1. Profili oggettivi e soggettivi.....	7
4. Le sanzioni disciplinari.....	8
4.1 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti.....	8
4.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	9
4.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	9
4.4. Sanzioni nei confronti dei sindaci.....	10
4.5 Sanzioni nei confronti dei terzi.....	10
5. Modalità di acquisizione delle segnalazioni e indicazione dei soggetti incaricati all'accertamento delle violazioni.....	11
Appendice.....	13
La normativa.....	13
1.1. Art. 7 L. 300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori).....	13
1.2. Codice Civile.....	14
1.3. Il Testo Unico in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	15
1.4. CCNL settore della gomma e plastica.....	16

Definizioni

CCNL: si intende il CCNL applicabile a ITALIAN GASKET S.P.A;

Sistema Sanzionatorio: il presente Documento adottato da ITALIAN GASKET S.P.A, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001, allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01;

Codice Etico: il Codice adottato da ITALIAN GASKET S.P.A che definisce i principi generali che devono guidare la condotta di amministratori, dipendenti e collaboratori dell'azienda nello svolgimento quotidiano delle attività relative e/o connesse agli affari della SOCIETÀ;

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ITALIAN GASKET S.P.A, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, con delibera del CdA in data 24 giugno 2010;

Organismo: Organismo di Vigilanza della SOCIETÀ istituito ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. b) del D. Lgs. 231/2001;

Reati presupposto: le singole ipotesi delittuose previste dagli articoli 24 e seguenti del D. Lgs. 231/2001 e i singoli reati che, anche se non contenuti nell'elenco citato, espressamente richiamano la disciplina del Decreto, il cui verificarsi costituisce "presupposto" della Responsabilità amministrativa della società;

Regolamento: Documento discusso, elaborato e approvato dall'Organismo di Vigilanza mediante il quale lo stesso si detta le regole interne per lo svolgimento delle proprie attività.

SOCIETÀ: la ITALIAN GASKET S.P.A.;

Stakeholder: tutti i soggetti che, a qualunque titolo, entrano in contatto con la SOCIETÀ e che sono portatori di interessi da tutelare e valorizzare (clienti, fornitori, partner commerciali...)

Premessa

Il Sistema Sanzionatorio costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello organizzativo adottato da ITALIAN GASKET S.P.A con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2010.

L'art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede espressamente la necessità di introdurre un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali.

Le regole di condotta e le procedure interne adottate da ITALIAN GASKET sono vincolanti per i destinatari indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato. Il presente Sistema Sanzionatorio si aggiunge al sistema sanzionatorio penale e l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla pendenza o dell'esito del procedimento penale eventualmente instauratosi per il reato presupposto dell'illecito amministrativo contestato alla SOCIETÀ.

Le sanzioni disciplinari non hanno funzione risarcitoria, ma grazie alla loro portata afflittiva, soprattutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni.

Il presente Documento prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti fra amministratori, sindaci, dirigenti, lavoratori dipendenti, e c.d. terzi destinatari.

Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Riguardo all'accertamento delle infrazioni, al procedimento disciplinare ed all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la SOCIETÀ di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

1. I Destinatari

Sono tenuti all'osservanza del Modello, del Codice Etico e delle procedure adottate dalla SOCIETÀ e sono dunque destinatari del presente Sistema Sanzionatorio:

- a) Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (c.d. apicali);
- b) Le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. sottoposti);
- c) Altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la SOCIETÀ o operano direttamente o indirettamente per essa (c.d. terzi destinatari).

Sono considerati "apicali" della SOCIETÀ, ai sensi del Decreto, gli amministratori, i dirigenti, i quadri con ampia autonomia e poteri decisionali, i collaboratori coordinati e continuativi cui vengono attribuiti particolari poteri con riferimento al *business* aziendale ed i lavoratori autonomi cui vengono attribuiti particolari poteri con riferimento al *business* aziendale e tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della SOCIETÀ o di sedi distaccate.

Sono considerati sottoposti, ai sensi del Decreto, tutti i collaboratori coordinati e continuativi, i dirigenti e i quadri che non hanno la concreta possibilità di definire e plasmare la politica aziendale, gli impiegati, gli operai, gli agenti, i rappresentanti ed i consulenti; in linea generale, si considerano sottoposti della Società tutti coloro che, per dettato normativo, sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale e che, in sostanza, eseguono nell'interesse della SOCIETÀ le decisioni adottate dal vertice.

2. Le condotte rilevanti

Costituiscono condotte rilevanti ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio, e sono quindi suscettibili di sanzioni disciplinari come di seguito elencate, le azioni e omissioni poste in essere in violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali idonee a pregiudicare l'efficacia del Modello, delle procedure e del Codice Etico. Il presente Sistema Sanzionatorio è volto a sanzionare non solo i fatti che costituiscono reato, ma anche quelle condotte che, di regola, sono prodromiche alla commissione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illeciti disciplinari le seguenti condotte:

- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli di comportamento e nelle procedure aziendali;
- l'omissione della segnalazione dovuta all'OdV;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e ai documenti opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo, ovvero altre condotte idonee ad eludere o violare i sistemi di controllo interno previsti dal Modello;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione contenuta nel Modello finalizzata a garantire l'igiene, la salute e la sicurezza sul lavoro, ovvero a prevenire l'inquinamento o il danno ambientale;
- la mancata osservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello come idonee a impedire la commissione dei reati.

3. I criteri di commisurazione delle sanzioni

L'esercizio del potere disciplinare deve rispondere al principio di proporzione: il potere deve estrinsecarsi coerentemente al fatto addebitato per commisurare ad esso, ove ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*".

Per determinare il tipo e l'entità della sanzione disciplinare si deve tenere conto dei profili oggettivi ed soggettivi della condotta.

3.1. Profili oggettivi e soggettivi

Nel determinare la sanzione si deve tenere conto delle:

- a) violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio 231 o hanno comportato una modesta esposizione a tale rischio;
- b) violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio;
- c) violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

In relazione agli elementi soggettivi della condotta che rilevano ai fini della scelta della sanzione disciplinare applicabile, in ottemperanza ai principi di gradualità e proporzionalità della sanzione da infliggere, si deve tenere conto di:

- a) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della stessa condotta;
- b) comportamento del lavoratore tenuto in passato (eventuale recidiva dell'autore);
- c) ruolo e mansioni del lavoratore e suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che hanno concorso a determinare tale mancanza.

4. Le sanzioni disciplinari

Ai fini dell'effettività del presente Modello, la SOCIETÀ applicherà esclusivamente le sanzioni disciplinari già previste dal CCNL applicabile, con particolare riferimento agli artt. 53,54 e 55 del suddetto Contratto Collettivo Nazionale. In particolare:

4.1 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure e nei protocolli aziendali adottati dalla SOCIETÀ sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. Pertanto, si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai CCNL applicati ai dipendenti di ITALIAN GASKET.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo verbale:** tale sanzione sarà irrogata nei casi di minore gravità di adozione da parte del dipendente di comportamenti non conformi alle disposizioni procedurali contenute nel Modello, nel Codice Etico, delle procedure e protocolli adottati dalla SOCIETÀ;
- **ammonizione scritta:** la sanzione sarà adottata in caso di recidiva nelle mancanze per le quali è previsto il biasimo verbale e nei casi di mancata osservanza delle procedure prescritte che possa essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave;
- **multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da poter essere considerata di una certa gravità, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- **sospensione dal lavoro fino a 3 giorni:** applicata per azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o del Modello, ovvero in caso di omissione di azioni o comportamenti previsti dal Codice Etico o dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse alle aree sensibili che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001. La sanzione della sospensione viene applicata per le mancanze di maggior rilievo rispetto alle mancanze per le quali è prevista la multa;

• **licenziamento per mancanze:** Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. Tale provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che ha messo in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure o dei protocolli aziendali, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti previsti dagli stessi, nell'espletamento delle attività connesse alle aree sensibili che:

- i) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e riconducibili alla società;
- ii) siano tali da determinare la concreta applicabilità a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Resta inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e garanzie previste dalla legge e dal CCNL in materia di procedimento disciplinare. In particolare, si rispetterà:

- a) l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque procedimento disciplinare, della previa contestazione (tempestiva, specifica e immutabile) dell'addebito al dipendente e all'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- aa) l'obbligo, con la sola eccezione del rimprovero verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificamente indicati per ciascuna sanzione nel CCNL dalla contestazione dell'addebito.

4.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

La competenza ad assumere nei confronti dei responsabili le misure più idonee sopra menzionate è dell'Amministratore Delegato o, in caso di conflitto d'interesse o per i casi più gravi, del Consiglio di Amministrazione.

4.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di comportamenti di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad

esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

4.4. Sanzioni nei confronti dei sindaci

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

4.5 Sanzioni nei confronti dei terzi

Si tratta di tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto contrattuale (ad esempio i consulenti, gli incaricati alla revisione ed al controllo contabile, gli agenti, i procuratori e coloro che agiscono in nome e per conto della società, i fornitori ed i *partners*).

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico della SOCIETÀ potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5. Modalità di acquisizione delle segnalazioni e indicazione dei soggetti incaricati all'accertamento delle violazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede a ricevere le segnalazioni circa le violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli aziendali.

A seguito delle comunicazioni delle comunicazioni all'Organismo della violazione del Modello e dei relativi allegati, viene avviata una procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento per il lavoratore; tale procedura è condotta dall'Organismo in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione di sanzioni disciplinari e con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali.

Le segnalazioni possono essere effettuate a mezzo di posta elettronica all'indirizzo: odv@italiangasket.com.

Al riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- (i) Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla SOCIETÀ stessa;
- (ii) L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- (iii) Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

La violazione degli obblighi di segnalazione viene disciplinarmente sanzionata come indicato al capitolo 2 del presente Sistema Sanzionatorio. E' vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione e la SOCIETÀ si riserva di agire contro chiunque effettui in male fede segnalazioni non veritiere.

In caso di segnalazione delle presunte violazioni, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dare corso ai necessari accertamenti ispirandosi ai principi di trasparenza ed equità, al fine di garantire il diritto di difesa dei soggetti interessati e la tempestiva e puntuale applicazione della sanzione.

L'Organismo è tenuto a verificare la fonte della segnalazione e a vagliare la veridicità del contenuto della stessa. In nessun caso l'Organismo comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'Organismo si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alle segnalazioni.

Valutata la segnalazione, l'Organismo informa l'Organo Amministrativo (titolare del potere disciplinare) che deve dare corso alla procedura disciplinare, come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Le sanzioni per le violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali sono adottate dagli organi e dalle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni alla Società, dalla legge e dal CCNL.

Appendice

La normativa

1.1. Art. 7 L. 300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1).

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, 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. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, 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 direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(1) La Corte costituzionale, con [sentenza 30 novembre 1982, n. 204](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, interpretato nel senso che sia inapplicabile ai licenziamenti disciplinari, per i quali detto comma non sia espressamente richiamato dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(2) La Corte costituzionale, con [sentenza 25 luglio 1989, n. 427](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui è esclusa la sua applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

1.2. Codice Civile

art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro.

[I]. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

[II]. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà.

[I]. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

art. 2106 c.c. Sanzioni disciplinari.

[I]. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

1.3. Il Testo Unico in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il mancato rispetto delle disposizioni di cui all'art. 20 D. Lgs. 81/2008, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Codice.

Art. 20 Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

1.4. CCNL settore della gomma e plastica

Art. 53 – Provvedimenti disciplinari

1 Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- a) richiamo verbale;*
- b) ammonizione scritta;*
- c) multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;*
- d) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.*

2 Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il massimo di durata della sospensione prevista alla lettera d).

3 L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

4 Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5 In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

6 Se il provvedimento non verrà emanato entro dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore.

7 Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 54 – Multe e sospensioni

1 Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 51 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;*
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;*
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;*
- d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;*
- e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;*
- f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;*
- g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;*
- h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;*

i) che si trovi in condizioni di evidente ubriachezza.

2 La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

3 L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua.

Art. 55 – Licenziamento per mancanze

1 Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

2 In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 54, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex art. 444 c.p.p., per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;

m) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 54;

n) trascuratezza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 54;

o) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.