

Granchi Srl

SISTEMA DISCIPLINARE

N. Rev.	Data	Motivazione
0	29/03/2019	Prima emissione

Sommario

1. Funzioni del sistema disciplinare	2
2. I soggetti destinatari	2
Gli Amministratori	2
Gli altri soggetti in posizione “apicale”	2
I dipendenti	2
I membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza	3
Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	3
3. Le condotte rilevanti	3
4. Le Sanzioni	5
Le sanzioni nei confronti degli Amministratori	6
Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	7
Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	7
Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale.....	8
Le sanzioni nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza.....	9
Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	9
5. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. Pubblicazione del sistema disciplinare	9
7. Sistema di “reporting” sul sistema disciplinare 231	10
8. Il procedimento per l’accertamento delle violazioni.....	10
Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori. 11	
Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti	12
Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	12
Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell’O.d.V.	13
Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .	13
9. Norma di chiusura	14
10. Provvedimenti disciplinari ex CCNL aziende edili	14

1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi anche "Modello") e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del decreto 231 del 2001 (d'ora in poi anche "Decreto" o "Decreto 231") prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Granchi Srl prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

2. I soggetti destinatari

Gli Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. "apicale".

Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Granchi Srl.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre agli Amministratori, i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale e tutti coloro che all'interno di Granchi Srl rivestono la qualifica di Dirigente.

I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti del Granchi Srl legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto

applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i "Dipendenti").

I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse dai membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- membri del Collegio Sindacale
- membri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati "Terzi Destinatari").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con Granchi Srl un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, i consulenti ed i partner.

3. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da Granchi Srl e dei suoi elementi costitutivi.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) Mancato rispetto del Modello o violazione di procedure interne previste dal Modello o, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una lieve trasgressione dei regolamenti e procedure aziendali.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi:

- non osservanza di procedure prescritte;
- omissioni di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;

- omissioni ingiustificate di controlli da attuare previsti nelle aree individuate come a rischio o strumentali;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo; adottati un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello);

2) Due o più violazioni del Modello, di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi:

- reiterata inosservanza dei protocolli delle parti speciali del Modello relative alle aree sensibili;
- reiterata inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno.

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione che inneschi uno dei reati previsti dal Decreto 231, e sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In questo caso il soggetto nel compiere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, e nel violare la procedure interne, agisce, imprudentemente, contro l'interesse del Granchi commettendo un reato previsto dal Decreto 231 .

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi in cui il soggetto che, agendo contro l'interesse dell'azienda compia:

- inosservanza costituente "grave trasgressione" dei regolamenti aziendali e, in particolare dei protocolli delle parti speciali del Modello relative alle aree sensibili;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- reiterata inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda).

4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Nel caso in esame il soggetto nel compiere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, e nel violare la procedure interne, agisce manifestamente contro l'interesse del Granchi con l'obiettivo di commettere un reato previsto dal Decreto 231.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi in cui il soggetto che, agendo contro l'interesse dell'azienda compia:

- l'evento dannoso e pericoloso per l'azienda è il risultato dell'azione od omissione da cui la legge fa dipendere l'esistenza del reato compreso nel D.Lgs. 231/2001, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;
- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

4. Le Sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al precedente paragrafo.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società;
- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- sospensione temporanea della carica;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera del Collegio Sindacale, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, o per l'amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello, ovvero la sanzione pecuniaria come sopra descritta;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4) del paragrafo 3 (da considerarsi in questa sede assimilabile ad una violazione dei doveri imposti dall'art. 2392 cc), sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero la revoca dall'incarico;

Qualora la violazione sia contestata a un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti, rispettivamente, dai successivi paragrafi.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL – Dirigenti delle Aziende – in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c) o compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater;;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso;

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In particolare:

- a) incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74, punti a) e b) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) incorre nel provvedimento della **multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74, punto c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c).

Per maggior chiarezza espositiva si riportano esempi ulteriori a quelli riportati nel paragrafo 3. Incorre nella sanzione in commento il dipendente che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per "qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili".

- c) incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74, punto d) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3.
- d) incorre nel provvedimento del **licenziamento** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74 lettera e) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3.

Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 3 da parte di un membro del Collegio Sindacale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello o con il Codice Etico che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 3 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 del Decreto, commi 2bis, 2-ter e 2-quater;
- c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) e 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore. Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del Consiglio di Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

6. Sistema di “reporting” sul sistema disciplinare 231

La Società provvederà ad istituire apposito *registro* nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il *numero* e l'*oggetto* delle *ammonizioni verbali* subite, affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con *cadenza annuale* dovrà essere formato, a cura del Responsabile del personale, un *report* avente ad oggetto la *situazione disciplinare del personale* della Società che evidenzia anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di Granchi per violazioni del Modello.

Tale *report* sarà sottoposto all'attenzione e valutazione del C.d.A.

Nel caso di sanzioni per violazioni del modello irrogate dal Presidente è prevista che sia data informativa al Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'O.d.V. affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

7. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili). A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, alla Direzione Generale e, in particolare nel rispetto della legge 30 maggio 1970 n. 300 e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV.

Le segnalazioni potranno essere inoltre rivolte direttamente all'Organismo di vigilanza e potranno essere effettuate, anche in forma anonima, in forma scritta, forma orale o in via telematica anche tramite la mail organismo.vigilanza231@gruppogranchi.it.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il sistema disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione.

La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni; in nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute.

Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al CdA ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Per quanto riguarda le violazioni del Modello riscontrate nell'ambito delle attività di controllo abitualmente svolte dalla Società, l'Organismo di Vigilanza verrà tempestivamente aggiornato per attivare il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà attivare i procedimenti di irrogazione delle sanzioni di seguito descritti per le violazioni più gravi ovvero, per quelle meno gravi, dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni semestrali.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 20 (venti) giorni.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. per i Dirigenti ovvero per i dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento o della revoca, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci che delibera secondo le previsioni statutarie l'applicazione delle sanzioni prospettate o la archiviazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente di Granchi Srl, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il CdA (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V. L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 20 (venti) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere assunta entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

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

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti e) e f) dell'art. 72 del CCNL potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale o di un componente dell'Organismo di Vigilanza¹ stesso, trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Direttore di Funzione, delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il CdA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

Il CdA invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del CdA, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento. L'O.d.V., cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

8. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, la funzione legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da Granchi e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

9. Provvedimenti disciplinari ex CCNL aziende edili

Art. 74 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore della retribuzione base parametrica;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere – di tipo penale, civile, amministrativo - nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o della sua omissione. Nozione di rimprovero verbale –

Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni fatta salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura - Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa - La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione. L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro. L'importo della multa, determinato dall'impresa e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del

provvedimento disciplinare alla Cassa Edile per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati alla condotta del lavoratore. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'impresa di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione per non meno di un giorno e non più di tre giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità della violazione dei doveri. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Licenziamento disciplinare - Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro. Gradualità e proporzionalità delle sanzioni - Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali: a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; b) rilevanza degli obblighi violati; c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; d) grado di danno o di pericolo causato all'impresa, ai clienti od a terzi ovvero al disservizio determinatosi; e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i clienti e l'impresa; f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni 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. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

La sanzione disciplinare dal minimo del RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO al massimo della MULTA di importo pari a tre ore di retribuzione si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per: a) inosservanza delle disposizioni di lavoro e di servizio, anche in tema di assenze per malattia nonché dell'orario di lavoro; b) condotta nell'ambiente di lavoro non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti dei clienti o dei terzi; c) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno. d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza; e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro; g) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo; h) mancata o ritardata presentazione sul lavoro senza giustificato motivo; i) ritardato inizio o sospensione anticipata del lavoro.

La sanzione disciplinare della SOSPENSIONE dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni ovvero fino a 10 giorni per gli episodi più gravi di cui alle seguenti lettere d) e f), si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: a) recidiva nelle mancanze previste che abbiano comportato

L'applicazione del massimo della multa; b) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3giorni; c) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio; d) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; e) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo; f) atti, comportamenti, molestie, anche a sfondo razziale, religioso, politico, di genere ovvero a carattere sessuale, lesivi della dignità e libertà della persona che li subisce, comprensivi del comportamento discriminatorio, persecutorio, vessatorio e/o diretti allo sfruttamento della persona.

La sanzione disciplinare del LICENZIAMENTO si applica per: 1. giustificato motivo, con l'obbligo di preavviso, qualora ricorra un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro o il suo regolare funzionamento, ai sensi dell'art. 3 della legge n.604/1966; 2. per giusta causa, senza obbligo di preavviso, in presenza di circostanze che non consentano la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro quali, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti: a. grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa; b. grave insubordinazione nei confronti dei superiori ovvero gravi offese dirette contro colleghi ovvero committenti; c. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere; d. assenza ingiustificata per 3 o più giorni consecutivi; e. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo; f. assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno; g. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie; h. rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio; i. persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; j. danneggiamento volontario, furto, frode ovvero ogni altro reato per il quale, data la sua natura, divenga qualsiasi atto anche colposo che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisoriale, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale e che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali; k. esecuzione di lavori in concorrenza con l'impresa; l. trafugamento di utensili, disegni, schizzi o altri beni di proprietà dell'impresa e/ del committente; m. occultamento da parte del responsabile della custodia del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'impresa o ad essi affidati; n. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle circostanze per le quali è previsto il licenziamento per giusta causa, l'impresa può decidere di sospenderlo in via cautelare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni; qualora decida di procedere al licenziamento, quest'ultimo avrà effetto dal giorno in cui è iniziata a decorrere la sospensione cautelare. Resta salva la responsabilità del lavoratore di risarcire ogni danno a lui imputabile, a norma di legge. Le norme contenute nel presente articolo nonché quelle fissate dai regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti. Applicazione delle sanzioni – Competenza - La valutazione della condotta e del comportamento del personale dell'impresa sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante dell'impresa che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.

Contestazione di addebiti - Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data. L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno. In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati. In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte. Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi. Sanzione applicabile - Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova. Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto. Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte. Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato. Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Impugnazione della sanzione - L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.