



Paolo Beltrami Costruzioni S.p.A.



CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231

Codice	Edizione	Data
COD DIS	04	27 marzo 2019
Emesso CdA	Approvato ORGANISMO DI VIGILANZA	Approvato Presidente CdA
Roberta Gandelli Robert Fudelli Stefania Gandelli Gandelli Stefano Sabrina Maria Azzini 	Alberto Lazzerini 	Roberta Gandelli Robert Fudelli 

Edizione	Data	Descrizione revisione e/o aggiornamento
01	18/12/2015	Prima emissione del documento
02	24/07/2017	Revisione documento a seguito affitto azienda
03	21/05/2018	Revisione Codice Disciplinare
04	27/03/2019	Revisione documento per aggiornamento normativo e nuovo assetto CdA

SISTEMA DISCIPLINARE

Il principio gerarchico, sul quale si fonda il rapporto di lavoro subordinato, determina la sussistenza, in capo al datore di lavoro, dei poteri direttivo, di controllo e sanzionatorio. Quest'ultimo è disciplinato dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, con riferimento sia alla regolamentazione disciplinare interna all'azienda, sia alla procedura che il datore di lavoro è tenuto a rispettare per infliggere le sanzioni. Il codice disciplinare aziendale, atto unilaterale recettizio con funzione normativa, è diretto alla collettività dei dipendenti e sarà affisso nelle bacheche aziendali per darne opportuna pubblicità, come previsto dalle leggi vigenti.

- Il Codice disciplinare dell'Impresa, adottato in conformità alle vigenti previsioni di Legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente dell'Impresa:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
 - l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
 - le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.
- La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.
 - I contratti di collaborazione stipulati dall'Impresa con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite ed espressamente indicate.
 - Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti dell'Impresa, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.
 - Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Impresa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'organo dirigente o alla proprietà o al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:
 - nel richiamo formale in forma scritta, che censura la violazione delle prescrizioni del Modello;
 - nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
 - nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'Articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dalla Paolo Beltrami Costruzioni spa in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

➤ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare. Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione aziendale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio Risorse Umane.

50 GS
Rg

➤ **Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con la Paolo Beltrami Costruzioni spa, in quanto viola, fra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. 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*). I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (*Statuto dei lavoratori*) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'inosservanza delle procedure prescritte; ➤ l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio; ➤ la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; ➤ l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"> ➤ al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità; ➤ il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della Paolo Beltrami Costruzioni spa arrechi danno alla stessa Impresa, o, la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione alla Paolo Beltrami Costruzioni spa delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'Impresa stessa.

Il rimprovero scritto deve essere formulato in maniera specifica, vale a dire che deve contenere l'esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale posto a fondamento della contestazione, in modo da consentire al lavoratore pieno esercizio del

Handwritten signatures and initials: "AG", "GS", "SR".

diritto della difesa. Infatti il lavoratore venuto a conoscenza della contestazione ha la facoltà di rassegnare, in forma scritta o verbale, le proprie giustificazioni, allegando dati e circostanze a sua discolta.

E' previsto che i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione scritta dell'addebito.

➤ **Misure nei confronti dei dirigenti**

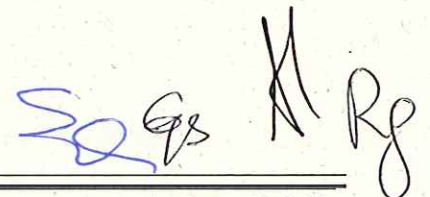
In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

➤ **Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci, l'OdV informerà l'intero l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

➤ **Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni**

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello della Paolo Beltrami Costruzioni spa potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.



QUADRO DISCIPLINARE

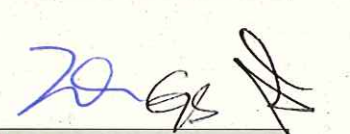
Mancanza rilevata	Manomissione di arnesi, attrezzi, macchine
1. <u>Art. 30 C.c.n.l. 18 giugno 2008</u> : L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.	
Modalità sanzione	
Richiamo scritto comprovante la manomissione corredato di data, luogo e attrezzatura manomessa.	
Sanzione:	Pagamento del corrispettivo di riparazione dell'attrezzatura, arnese o macchina manomessa.

Mancanza rilevata	Riconsegna di arnesi, attrezzi, macchine
2. <u>Art. 30 C.c.n.l. 18 giugno 2008</u> : In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.	
Modalità sanzione	
Richiamo scritto comprovante la consegna dell'attrezzatura non restituita.	
Sanzione:	Pagamento del valore dell'attrezzatura della quale ci si è appropriati indebitamente

Mancanza rilevata	Ritardo, sospensione, cessazione anticipata lavoro
3. <u>Art. 99 punto 2a) C.c.n.l. 18 giugno 2008</u> : Ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione.	
Modalità sanzione	
Al 1 ^a accadimento: richiamo verbale. Al 2 ^a accadimento: richiamo scritto. Al 3 ^a accadimento: sanzione per un ritardo o cessazione anticipata non superiore ad 1 ora. Al 3 ^a accadimento: sospensione per un ritardo o cessazione anticipata superiore ad 1 ora.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Mancato rispetto istruzioni ricevute
4. <u>Art. 99 punto 2b) C.c.n.l. 18 giugno 2008</u> : Non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute.	
Modalità sanzione	
Al 1 ^a accadimento: richiamo verbale. Al 2 ^a accadimento: richiamo scritto. Al 3 ^a accadimento: sanzione. Al ripetersi entro tre mesi dell'accadimento: sospensione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Abbandono del posto di lavoro
-------------------	-------------------------------


 Rg

5. <i>Art. 99 punto 2c) C.c.n.l. 18 giugno 2008</i> : Abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale. Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto. Al 3 [^] accadimento: sanzione. Al ripetersi entro tre mesi dell'accadimento: sospensione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Assenza dal posto di lavoro
6. <i>Art. 99 punto 2d) C.c.n.l. 18 giugno 2008</i> : Sia assente dal lavoro senza giustificato motivo.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale. Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto. Al 3 [^] accadimento: sanzione. Al ripetersi entro tre mesi dell'accadimento: sospensione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Bevande alcoliche/droghe
7. <i>Art. 99 punto 2e) C.c.n.l. 18 giugno 2008</i> : Introduca bevande alcoliche e/o droghe all'interno del cantiere.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo scritto. Al 2 [^] accadimento: sanzione. Al 3 [^] accadimento: sospensione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Bevande alcoliche/droghe
8. <i>Art. 99 punto 2f) C.c.n.l. 18 giugno 2008</i> : Si trovi in stato di ubriachezza e/o drogato all'inizio o durante il lavoro.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo scritto. Al 2 [^] accadimento: sanzione. Al 3 [^] accadimento: sospensione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)





Mancanza rilevata	Mancanza di rispetto dei superiori e/o colleghi
<p>9. <u>Art. 99 punto 2h) C.c.n.l. 18 giugno 2008</u>: Commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.</p> <p>La Paolo Beltrami Costruzioni spa considera la mancanza di rispetto, il mancato decoro e le offese personali mancanze rilevanti, sia nei confronti dei diretti superiori, che dei colleghi.</p>	
Modalità sanzione	
<p>Al 1^ accadimento: richiamo verbale. Al 2^ accadimento: richiamo scritto. Al 3^ accadimento: sanzione. Al 4^ accadimento: sospensione.</p>	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Varie C.c.n.l.
<p>10. <u>Art. 100 punto 3) C.c.n.l. 18 giugno 2008</u>: L'impresa può procedere al licenziamento del dipendente a seguito di:</p> <p>a) Insubordinazione o offese verso i superiori; b) Furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; c) Qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoria, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali; d) Riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente; e) Abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere; f) Rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro; g) Assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98; h) Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente; i) Grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.</p> <p>Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 gg. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione. In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.</p>	
Modalità sanzione	
<p>Al 1^ accadimento: richiamo scritto. Al 2^ accadimento: sospensione. Al 3^ accadimento: licenziamento.</p>	
Sospensione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 GS, SO, Rg

Mancanza rilevata	Varie sicurezza
<p>11. <u>Art. 20 punto 2) D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.:</u></p> <p>b) Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;</p> <p>c) Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;</p> <p>d) Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;</p> <p>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 fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;</p> <p>g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;</p> <p>h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;</p> <p>i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. o comunque disposti dal medico competente.</p>	
Modalità sanzione	
<p>Al 1^a accadimento: <i>richiamo verbale.</i></p> <p>Al 2^a accadimento: <i>richiamo scritto.</i></p> <p>Al 3^a accadimento: <i>sanzione</i></p> <p>Al 3^a accadimento: <i>sospensione.</i></p>	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.
Sospensione:	Operai: 1 giorno (non retribuito) Impiegati: 1 giorno (non retribuito)

Mancanza rilevata	Tessera di riconoscimento
<p>12. <u>Art. 20 punto 3 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.:</u> I lavoratori devono esporre la tessera di riconoscimento.</p>	
Modalità sanzione	
<p>Al 1^a accadimento: <i>richiamo verbale.</i></p> <p>Al 2^a accadimento: <i>richiamo scritto.</i></p> <p>Al 3^a accadimento: <i>sanzione</i></p>	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Mancanza rilevata	Ponteggi e impalcature
13. <u>Art. 124 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.</u> : Deposito di materiali sulle impalcature.	
1. Sopra i ponti di servizio e sulle impalcature in genere è vietato qualsiasi deposito, eccettuato quello temporaneo dei materiali ed attrezzi necessari ai lavori. 2. Il peso dei materiali e delle persone deve essere sempre inferiore a quello che è consentito dalla resistenza strutturale del ponteggio; lo spazio occupato dai materiali deve consentire i movimenti e le manovre necessarie per l'andamento del lavoro.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale.	
Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto.	
Al 3 [^] accadimento: sanzione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

Mancanza rilevata	Ponteggi e impalcature
14. <u>Art. 138 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.</u> : Norme particolari.	
3. E' fatto divieto di gettare dall'alto gli elementi del ponteggio. 4. E' fatto divieto di salire e scendere lungo i montanti.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale.	
Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto.	
Al 3 [^] accadimento: sanzione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

Mancanza rilevata	Demolizioni
15. <u>Art. 152 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.</u> : Misure di sicurezza.	
2. E' vietato lavorare e fare lavorare gli operai sui muri in demolizione.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale.	
Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto.	
Al 3 [^] accadimento: sanzione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

Mancanza rilevata	Agenti biologici
16. <u>Art. 273 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.</u> : Misure di igieniche.	
2. Nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione è vietato assumere cibi e bevande, fumare, conservare cibi destinati al consumo umano, usare pipette a bocca e applicare cosmetici.	
Modalità sanzione	
Al 1 [^] accadimento: richiamo verbale.	
Al 2 [^] accadimento: richiamo scritto.	
Al 3 [^] accadimento: sanzione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.



Mancanza rilevata	Attrezzature aziendali
<p>17. Prescrizioni nell'utilizzo della rete informatica aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La connessione internet, il telefono, il fax, la posta elettronica e gli apparecchi di videoregistrazione devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e soltanto per scopi lavorativi; ➤ I dipendenti non possono procedere all'installazione diretta sul personal computer di programmi, né alla duplicazione od asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione della direzione; ➤ Ai dipendenti è vietato l'uso per esigenze personali dei computer, dei fax, delle stampanti e delle fotocopiatrici dell'azienda; ➤ Ai dipendenti ammessi all'accesso alla rete interna o ad internet ovvero al sistema di posta elettronica non è consentito: <ul style="list-style-type: none"> a) il download di software o di files musicali né la tenuta di files nella rete interna che non abbiano stretta attinenza con lo svolgimento delle mansioni cui sono adibiti; b) utilizzare per ragioni personali, tranne espressa autorizzazione scritta; c) inviare messaggi di posta elettronica dalle postazioni di lavoro o riceverne nelle caselle di posta elettronica neppure ricorrendo a sistemi di webmail; d) compiere atti diretti a sottrarsi ai controlli sull'utilizzo della posta elettronica e di internet che l'azienda possa effettuare in conformità alla legge, anche saltuari od occasionali, sia in modalità collettiva che su nominativi o singoli dispositivi e postazioni; e) compiere atti diretti ad impedire la continuità dell'attività lavorativa mediante l'utilizzo della posta elettronica e di internet in caso di loro assenza; f) utilizzare la posta elettronica ed internet per effettuare acquisti o impartire disposizioni di pagamento ad uso personale, neppure quando il pagamento o la fatturazione siano a loro carico; ➤ i dipendenti devono consentire, in previsione della possibilità che in caso di assenza e per necessità legate all'attività lavorativa si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica loro indirizzati, che un'altra persona, eventualmente da essi stessi designata in via preventiva, verifichi il contenuto dei messaggi e inoltri alla direzione dell'ente quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. 	
Modalità sanzione	
Al 1 ^o accadimento: richiamo verbale.	
Al 2 ^o accadimento: richiamo scritto.	
Al 3 ^o accadimento: sanzione.	
Sanzione:	Pari al massimo all'importo di tre ore di retribuzione della paga base.

