



Sistema sanzionatorio e disciplinare

Approvazione e adozione del Sistema sanzionatorio e disciplinare**SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

C.E.R.D.O. s.r.l. ha predisposto un sistema sanzionatorio e disciplinare per i fatti commessi in violazione del codice etico, che opera in via autonoma ed indipendente rispetto all'eventuale accertamento di responsabilità penali per fatti commessi da parte del proprio dipendente o di altra risorsa umana con funzioni direttive.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare trova applicazione per tutte le risorse umane di C.E.R.D.O. s.r.l. sia con funzioni direttive o con rapporto di dipendenza sia per collaboratori esterni.

Titolare del potere di contestazione disciplinare e di applicazione delle sanzioni è l'Amministratore Delegato che, nell'espletamento delle sue funzioni, si avvale della consulenza dell'ufficio legale.

Nei casi in cui la contestazione disciplinare debba essere avanzata nei confronti del Presidente, del direttore generale; di un componente del consiglio di amministrazione, il potere di contestazione disciplinare e di applicazione delle sanzioni viene attribuito ad un componente dell'organismo di vigilanza.

In caso di procedimento disciplinare, la contestazione della condotta posta in essere in violazione del codice etico sarà comunicata con modalità che attestino l'avvenuta ricezione da parte del destinatario.

La contestazione dovrà essere formulata esponendo in modo chiaro la condotta che si contesta, il luogo e la data in cui è stata commessa.

Chi riceve l'avviso della contestazione disciplinare, con decorrenza dal momento del ricevimento della comunicazione, nel termine di 15 giorni potrà depositare una memoria difensiva e chiedere di essere ascoltato o indicare l'audizione di altre persone. La audizione del richiedente o di chiunque possa rendere dichiarazioni utili ai fini dell'accertamento dei fatti, se ritenuta necessaria, avverrà davanti ai responsabili del dipartimento risorse umane e degli affari legali. Le dichiarazioni rese dalla risorsa umana di C.E.R.D.O. s.r.l. ovvero da altro dichiarante saranno verbalizzate e sottoscritte.

Al termine dell'attività istruttoria, in caso di accertamento della sussistenza di una responsabilità disciplinare, saranno irrogate le seguenti sanzioni:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) censura;
- 3) sanzione pecuniaria nella misura della retribuzione netta del lavoratore da un'ora a sette giorni lavorativi;

- 4) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni;
- 5) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione dall'11° (undicesimo) giorno fino ad un massimo di 3 (tre) mesi;
- 6) licenziamento e/o recesso dalla consulenza

Quando la condotta posta in essere in violazione del codice etico abbia determinato effetti pregiudizievoli per l'azienda o per il suo personale dipendente, si applicano sempre le sanzioni previste ai punti 5 e 6.

Nei casi in cui la condotta posta in essere sia rimasta nelle forme del tentativo si applicano sempre le sanzioni previste ai punti 1,2,3,4.

Nei casi in cui il procedimento disciplinare riguardi la contestazione di una violazione del codice etico da parte di un componente del consiglio di amministrazione, sarà applicata:

- una sanzione pecuniaria nella misura della remunerazione netta da quindici giorni lavorativi a quattro mesi.