

**REGOLAMENTO AZIENDALE**  
**CONTENENTE IL**  
**CODICE DISCIPLINARE**  
**E LE PROCEDURE DISCIPLINARI**

# **CODICE DISCIPLINARE**

## **CAPO I**

### **PRINCIPI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Criteri generali**

1. I criteri generali relativi alla determinazione delle infrazioni al Codice Disciplinare, all' accertamento delle infrazioni stesse e all' applicazione delle sanzioni si ispirano ad elementi di tipo oggettivo e di tipo soggettivo.
2. Gli elementi di tipo oggettivo sono:
  - a) rilevanza dell' infrazione al Codice Disciplinare;

- b) responsabilità connesse alla posizione lavorativa;
- c) grado di danno o di pericolo causato all'azienda, agli utenti o a terzi ovvero al servizio.

3. Gli elementi di tipo soggettivo sono:

- a) dolo, intenzionalità, negligenza;
- b) incompetenza, imperizia, imprudenza, prevedibilità dell'evento.

## Art. 2

### **Circostanze**

1. Le circostanze, che a seconda dei casi possono costituire elementi aggravanti oppure attenuanti nell'irrogazione delle sanzioni, sono:

- a) rispetto delle procedure aziendali;
- b) comportamento infrazionevole del lavoratore;
- c) procedimenti eventualmente intervenuti nel biennio precedente;
- d) comportamento tenuto dal lavoratore verso gli utenti o verso i terzi.

## Art. 3

### **Recidiva**

1. Nella determinazione delle sanzioni derivanti dalla violazione al Codice Disciplinare nonché nell'irrogazione delle sanzioni stesse si deve tener conto di comportamenti di tipo recidivo.
2. In particolare, qualora si verifichi una recidiva nel corso del biennio relativa ad uno dei seguenti comportamenti:
  - a) persistente insufficiente rendimento oppure fatti che dimostrino grave incapacità ad assicurare adeguatamente l'adempimento della propria prestazione lavorativa;
  - b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi,essa comporta il licenziamento senza preavviso.

## Art. 4

### **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso le direttive impartite dal Gruppo D'Agostino, i doveri e il segreto di ufficio.
2. Il dipendente ha altresì l'obbligo di proteggere diligentemente i materiali e i dati a lui affidati e di cooperare alla prosperità dell'impresa.

3. Inoltre, i dipendenti del Gruppo D'Agostino hanno l'obbligo di tenere nella loro condotta verso i dipendenti delle aziende del gruppo comportamenti, mirati ad assicurare il rispetto della persona e a favorire condizioni di benessere materiale e morale dei dipendenti del Gruppo D'Agostino, in linea con le *guidelines* del Gruppo D'Agostino stesso.

## **CAPO II**

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

#### **Art. 5**

##### **Individuazione delle sanzioni**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” e della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” dei doveri loro imposti dalla legge o dal presente Codice Disciplinare danno luogo, secondo la gravità dell’infrazione, all’applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto ( censura );
  - c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;

- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

## Art. 6

### **Rimprovero, censura, multa**

1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto (censura) al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri generali di cui all'art. 1 e alle circostanze di cui all'art. 2 del presente Codice Disciplinare, per:
  - a) inosservanza degli usi aziendali;
  - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti del Gruppo o nei confronti di terzi;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;

- e) ritardo nello svolgimento della prestazione oppure anticipata cessazione della stessa non superiore a quindici minuti;
- f) introduzione di bevande alcoliche negli uffici o all'interno dei cantieri;
- g) violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e di gestione adottato dall'impresa ai sensi degli art. 6 e 7 D.lgs 231/2001;
- h) commissione di mancanze, che pregiudichino la disciplina del cantiere;
- i) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato lieve disservizio ovvero danno o pericolo alla “SG Flat Finance Holding s.p.a” o alla “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” o ai terzi.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà destinato al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il dipendente ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

#### Art. 7

### **Sospensione dal lavoro e della retribuzione**



1 La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre giorni si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri generali di cui all'art. 1 e alle circostanze di cui all'art. 2 del presente Codice Disciplinare, per:

- a) recidiva nelle infrazioni previste dall'art. 6 del presente Codice Disciplinare, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle infrazioni previste dall'art. 6 del presente Codice Disciplinare;
- c) ritardo nello svolgimento della prestazione oppure anticipata cessazione della stessa superiore a quindici minuti;
- d) assenza ingiustificata dal posto di lavoro fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del posto di lavoro, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati alla "SG Flat Finance Holding s.p.a" o alla "D'Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a." o ai terzi;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

- g) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti del Gruppo o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o con terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose, diffamatorie o, comunque, tali da recare danno o pregiudizio all'immagine del Gruppo D'Agostino;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato disservizio o danno non lieve al Gruppo D'Agostino o a terzi.

## Art. 8

### **Licenziamento con preavviso**

1. La sanzione disciplinare espulsiva del licenziamento con preavviso si applica per le seguenti fattispecie:
  - a) recidiva plurima, almeno tre volte nel corso dell'anno, nelle infrazioni previste nell'art. 6 del presente Codice Disciplinare, anche se di diversa natura;

- b) recidiva, nel biennio, in un'infrazione tra quelle previste nell'art. 6 del presente Codice Disciplinare, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di tre giorni di sospensione dal lavoro e della retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 9, comma 1, lettera c);
- c) illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di beni materiali e immateriali o dati e notizie aziendali della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” o ad esse affidati;
- d) inottemperanza alle direttive impartite in materia di organizzazione interna dagli organi amministrativi della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”;
- e) assenza ingiustificata ed arbitraria dal posto di lavoro per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- f) persistente insufficiente rendimento oppure fatti che dimostrino grave incapacità a svolgere adeguatamente le mansioni assegnate;
- g) notevole inadempimento derivante da un parziale mancato rispetto delle indicazioni circa le modalità di svolgimento della prestazione, provenienti dagli organi amministrativi della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”;

h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri generali di cui all'art. 1 e le circostanze di cui all'art. 2 del presente Codice Disciplinare, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

## Art. 9

### **Licenziamento senza preavviso**

1. La sanzione disciplinare espulsiva del licenziamento senza preavviso si applica per le seguenti fattispecie:

- a) diffusione, non autorizzata espressamente dagli organi amministrativi della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”, ad altri soggetti, anche se dipendenti del Gruppo D’Agostino, di dati e notizie aziendali nonché di informazioni concernenti i dati dei cicli produttivi o lavorativi della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”;
- b) grave inadempimento derivante da un totale mancato rispetto delle indicazioni circa le modalità di svolgimento della prestazione, provenienti dagli organi amministrativi della

“SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”;

- c) grave violazione degli obblighi di cui all’art. 4, 1° e 2° comma, prima parte;
- d) l’abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione dell’obbligo di riservatezza;
- e) l’esercizio di attività concorrente con quella della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”, pur quando sia posta in essere attraverso interposta persona;
- f) rifiuto di svolgere mansioni equivalenti a quelle per le quali si è stati assunti o alle ultime effettivamente svolte, assegnate dagli organi amministrativi della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” o, su delega di questi, dal Responsabile del personale;
- g) rifiuto di esibire e di rilasciare copia, su richiesta, che può pervenire in qualsiasi momento, da parte degli organi amministrativi della “SG Flat Finance Holding s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” o, su delega di questi, dal Responsabile del personale, della documentazione comprovante il possesso dei titoli e dei requisiti necessari per svolgere le mansioni, alle quali si è adibiti;

- h) furto, frode, danneggiamento di beni o strumenti assegnati per l'esecuzione della prestazione;
- i) comportamenti colposi, che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere, o l'incolumità del personale o del pubblico;
- j) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
- k) condanna passata in giudicato per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e), f), della Legge n. 55/'90 ( Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità );
- l) violazioni intenzionali dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri generali di cui all'art. 1 e le circostanze di cui all'art. 2 del presente Codice Disciplinare, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

#### Art.10

#### **Sospensione cautelare non disciplinare**

1. In caso di licenziamento di cui agli articoli 8 e 9 del presente Codice Disciplinare, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non

disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni.

2. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.
3. In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

# ***PROCEDURE DISCIPLINARI***

## **CAPO III**

### ***ITER PROCEDURALE***

#### **Art. 11**

#### **Esercizio del potere disciplinare**

1. La “*SG Flat Finance Holding s.p.a*” e la “*D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.*” individuano l’organo competente ad esercitare il potere disciplinare nell’Amministratore della



“SG Flat Finance Holding s.p.a.”, che è la *holding* del Gruppo D’Agostino e che detiene interamente le quote della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.”.

2. Tale organo, su segnalazione del Responsabile Amministrativo, del Responsabile del personale o di propria iniziativa, contesta per iscritto l’addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare con il supporto dell’organo che ha segnalato l’infrazione e applica la sanzione.
3. Il dipendente, al quale sia stato contestato un addebito, deve essere convocato per iscritto per essere sentito in sua difesa. L’audizione del lavoratore può avvenire anche con l’assistenza di un procuratore. Le controdeduzioni del lavoratore devono essere presentate entro cinque giorni lavorativi dalla contestazione scritta dell’addebito.
4. Quando le sanzioni da applicare sono rimprovero verbale o censura, il Responsabile Amministrativo o il Responsabile del personale, su delega dell’Amministratore della “SG Flat Finance Holding s.p.a”, provvedono direttamente.

Art. 12

### **Potere di iniziativa**

1. Qualora un dipendente della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” venga a conoscenza del fatto che un altro dipendente abbia adottato uno dei comportamenti, che integrino quelli previsti dagli artt. 6-9 del presente Codice Disciplinare, segnala il comportamento medesimo all’Organo Amministrativo della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” o al Responsabile Amministrativo o al Responsabile del personale.
2. Qualora, nell’ipotesi di cui al comma precedente, siano stati investiti della questione il Responsabile Amministrativo o il Responsabile del personale, questi ultimi, se non giudicano manifestamente infondata la segnalazione, istruiscono il procedimento disciplinare e lo trasmettono all’Organo Amministrativo della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” per l’eventuale irrogazione della sanzione.
3. Nel caso in cui un dipendente della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” o della “D’Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali s.p.a.” segnali comunque un comportamento, che integri uno di quelli previsti dagli artt. 6-9 del presente Codice Disciplinare, al Responsabile Amministrativo o al Responsabile del personale, se questi ultimi non intendono dare corso alla segnalazione ad essi giunta, presentano idonea relazione all’Organo Amministrativo della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” entro tre giorni dalla segnalazione, illustrando i motivi in fatto e in diritto, che sono alla base della decisione sulla manifesta infondatezza della segnalazione *de qua*.
4. L’Organo Amministrativo della “SG *Flat Finance Holding* s.p.a” nell’ipotesi di cui al comma precedente può comunque, assunte ulteriori informazioni, avviare il procedimento disciplinare.

## Art. 13

### **Irrogazione della sanzione**

1. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o con consegna del provvedimento *brevi manu* o attraverso un sistema informatico aziendale, che garantisca a ciascun lavoratore la riservatezza della comunicazione, entro venti giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
2. L'inosservanza del termine di cui al comma precedente non comporta rinuncia all'irrogazione della sanzione, se il ritardo nell'emanazione del provvedimento è giustificato dalla necessità di compiere ulteriori approfondimenti.

## Art. 14

### **Sospensione cautelare**

1. Come previsto dall'art.10 del presente Codice Disciplinare, qualora la sanzione da applicare consista nel licenziamento con preavviso *ex art. 8* del presente Codice

Disciplinare o nel licenziamento senza preavviso *ex art. 9* del presente Codice Disciplinare, l'Organo Amministrativo della “SG Flat Finance Holding s.p.a” può irrogare un provvedimento di sospensione cautelare, al fine di effettuare celermente eventuali ulteriori accertamenti.

## CAPO IV

### NORME ATTUATIVE E FINALI

#### Art. 15

#### **Pubblicità**

1. Al presente Codice Disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.
2. Tale forma di pubblicità è tassativa ( *id est* non può essere sostituita da altre ), ma non esclusiva.
3. Ai sensi del 2° comma del presente articolo, il Codice Disciplinare, oltre all'affissione, può essere oggetto di comunicazione attraverso l'utilizzo di altri strumenti, *maxime* quelli informatici.

Art. 16

**Entrata in vigore**

1. Il presente Codice Disciplinare si applicherà dal ventesimo giorno successivo a quello dell'affissione di cui all'art. 15, 1° comma.

Art. 17

**Rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente Codice Disciplinare si fa rinvio alle leggi e alle norme contrattuali in materia.

