

**MODELLO ORGANIZZATIVO
PER LA PREVENZIONE DEI REATI
EX D.LGS 231/2001**

SISTEMA DISCIPLINARE

LIVORNO, 04/08/2014

IL PRESIDENTE
DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 2 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 3 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

INDICE

1. SCOPO E DEFINIZIONI.....	4
1.1 Scopo	4
1.2 Definizioni.....	5
2. PRINCIPI	7
3. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	9
4. CONDOTTE SANZIONABILI	10
5. ACCERTAMENTO E COINVOLGIMENTO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI E TIPI DI SANZIONE	11
6.1 Criteri di Commisurazione.....	11
6.2 Sanzioni	13
7. DISTRIBUZIONE E COMUNICAZIONE.....	14

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 4 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

1. SCOPO E DEFINIZIONI

1.1 Scopo

Il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato dalla Termisol Termica s.r.l. come richiesto dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che le Organizzazioni siano esonerate dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora le stesse abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello Organizzativo") idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un "sistema di sanzioni disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

A tal fine pertanto la Termisol Termica s.r.l. ha adottato il presente Sistema Disciplinare che opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti. Esso, infatti, è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del vigente CCNL Chimici Coibenti.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni che saranno di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare. Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono, evidentemente, la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali. Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili. Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali (amministratori), lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare tiene, infatti, conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto. L'applicazione delle sanzioni indicate nel

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 5 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

presente modello non pregiudica in ogni caso il diritto della Termisol Termica s.r.l. di agire nei confronti del soggetto/i responsabile/i al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Nei paragrafi successivi, verranno enunciati i principi ispiratori nella stesura del sistema disciplinare, verranno identificati i destinatari di esso e i soggetti passibili delle sanzioni previste, le condotte potenzialmente rilevanti; verrà sottolineata la facoltà di accertamento e il coinvolgimento dell' Organismo di vigilanza sulle violazioni commesse e sulle sanzioni comminabili, i criteri di commisurazione delle sanzioni e in ultimo le modalità di distribuzione e divulgazione dei contenuti del sistema ai potenziali destinatari.

1.2 Definizioni

Ai fini del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Modello Organizzativo o MOGC:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come definito nel D.Lgs 231/2001 e che nel caso di Termisol termica si compone come segue:

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate (*);
- sei appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e i principi a cui devono far riferimento tutti gli Stakeholders per poter intrattenere rapporti con Termisol Termica S.r.l. (*);
- vari Allegati o Parti Speciali che si riferiscono alle tipologie di reato (*);
- due parti Riservate, gestite dall'Organismo di Vigilanza, che contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «Governance» e «Unità Operative», e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della Società;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare.

(* Estratti del "Modello" di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di pubblica consultazione.

Sono altresì da considerarsi parte integrante del MOGC anche :

- il *Sistema di Gestione sulla Sicurezza sul Lavoro* redatto ed implementato dalla Termisol Termica s.r.l. secondo il dettato della norma *OHSAS 18001:2007* e già di per se ritenuto conforme dal legislatore ai requisiti citati dal D.Lgs 231/2001 come sancito

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 6 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

nel D.Lgs. 81/08 art. 30 comma 5 per la fattispecie dei reati relativi alla sicurezza sul lavoro;

- il *Sistema di Gestione Ambientale* redatto ed implementato dalla Termisol Termica s.r.l. secondo il dettato della norma *UNI EN ISO 14001:2004*;
- il *Sistema di gestione della Qualità* redatto ed implementato dalla Termisol Termica s.r.l. secondo il dettato della norma *UNI EN ISO 9001:2008*;
- il Codice di Autodisciplina per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.;
- le Linee Guida di Confindustria riferiti ai documenti CoSO;
- la Circolare GdF n. 83607/2012 Vol. III;
- i documenti CoSO Report I,II,III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);
- gli I.S.A. (International Standards on Auditing) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal CoSO Report I;
- Il Decreto Ministeriale 13/2/ 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014).

Le Sources sopra indicate sono parte integrante del "Modello" che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

Organismo di Vigilanza:

Organismo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento quando si rende necessario.

Sistema Disciplinare

Procedura in cui viene definita la modalità con cui sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire la commissione dei reati contemplati nel D.Lgs 231/2001 grazie a :

- Violazione/elusione del sistema di controllo
- Mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal MOGC posto in essere dalla Società e come sopra definito

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 7 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

2. PRINCIPI

LEGALITÀ:

L'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

A tal fine Termisol Termica s.r.l. si è impegnata nella

- i) predisposizione preventiva di un insieme di regole, procedure e protocolli specifici inseriti nel MOGC ;
- ii) specificazione delle fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

CONTRADDITTORIO E IMPARZIALITA':

La garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, L. n. 300/1970). Nella valutazione e negli accertamenti dei fatti contestati viene sempre garantita la serenità, l'equilibrio, il distacco e l'indipendenza rispetto all'accertamento dei fatti e all'oggetto della contestazione.

COMPLEMENTARIETÀ:

Il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL di riferimento e dalle leggi vigenti e applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Termisol Termica s.r.l. e parti terze che intrattengono rapporti con la Società (consulenti, collaboratori, tirocinanti etc...).

PUBBLICITÀ:

L'azienda darà massima e adeguata conoscenza del presente Modello, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori ;

PROPORZIONALITA' E ADEGUATEZZA :

Le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate proporzionalmente alla gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 8 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

aggravanti e/o attenuanti, che hanno caratterizzato la condotta contestata e tenendo conto, inoltre, dell'intensità e gravità del danno conseguito o eventualmente conseguibile.

Le modalità di irrogazione delle sanzioni è esplicitata nel paragrafo "criteri di commisurazione delle sanzioni".

TIPICITÀ E TEMPESTIVITA':

La condotta contestata deve essere espressamente prevista come violazione di :

- Leggi;
- Regolamenti e norme cogenti;
- Procedure dei sistemi di gestione aziendali (Sicurezza, Ambiente e Qualità);
- Protocolli specifici e procedure previste nel MOGC;

La condotta deve essere contestata in modo specifico e immediato e l'eventuale irrogazione della sanzione deve avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso. Tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza e proporzionalità.

SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO DI VIOLAZIONE ED EFFICACIA :

Come sancito all'art. 6, comma 2, lett. "e" del D. Lgs. 231/01, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio di violazione le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello per la prevenzione dei reati o anche solo degli atti preliminari finalizzati all'aggiramento e alla violazione delle regole e dei protocolli sanciti dal modello. La sanzionabilità, anche del mero tentativo o della fase preparatoria, crea di fatto le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace alla prevenzione dei reati.

In particolare, riguardo alla commissione di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche , nella circolare 11/07/2011 avente come oggetto: "Chiarimenti sul sistema di controllo e indicazioni per l'adozione di un sistema disciplinare (comma 3 dell'art.30 del D.Lgs 81/08)" al Punto 2 (Indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare) si fa esplicito riferimento anche ai comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'art.300 del D.Lgs 81/08 e il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 9 di 14
------------------------------------	--	----------------	---------------------

3. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

- a. I dipendenti della società: si intendono tutti coloro che sono legati alla Termisol Termica s.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello.
- b. I soggetti in posizione "apicale", ovvero coloro che rappresentano l'azienda, che svolgono incarichi di amministrazione, gli eventuali Dirigenti e Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale (art.5, comma1, lettera a).
- c. I Componenti del consiglio di Amministrazione , i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Revisore Contabile
- d. I Soggetti Terzi : tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, appaltatori, fornitori, Medici Competenti etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOGC in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Termisol Termica s.r.l., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società in virtù di rapporti contrattuali. E' previsto che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole con riferimento ai comportamenti richiesti e alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cosiddetta "apicale" cioè "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società, nonché i componenti dell'OdV. In tale contesto assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Revisore Contabile) da cui ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

L'importanza di estendere le sanzioni anche a soggetti Terzi, deriva dal fatto che è possibile ricondurre la responsabilità da reato alla Società qualora l'attività dei Terzi

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 10 di 14
------------------------------------	--	----------------	----------------------

sia destinata a riversare i suoi effetti , o comunque li riversi , nella sfera giuridica della Società anche per mezzo di attività compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.lgs. 231/01.

4. CONDOTTE SANZIONABILI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti e CCNL, costituiscono condotte sanzionabili i seguenti comportamenti:

1. mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;
2. commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;
3. violazione o predisposizione alla violazione del sistema di controllo del MOGC;
4. elusione o predisposizione all'elusione del sistema di controllo del MOGC;
5. mancato rispetto o predisposizione al non rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste nel MOGC di cui sono parte integrante:
 - i Sistemi di Gestione Aziendali Sicurezza-Qualità-Ambiente certificati secondo le norme OHSAS18001-2007, ISO 9001-2008, ISO 14001-2004
 - il codice etico
 - le istruzioni operative e tecniche;
6. mancata attività di documentazione, registrazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli del MOGC in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
7. violazione o elusione del sistema di controllo introdotto con il MOGC poste in essere mediante la omessa comunicazione, la sottrazione, la distruzione, l'alterazione della documentazione prevista nei protocolli del Modello, impedendo di fatto il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti incaricati e/o preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

Si vuole puntualizzare in questa sede che per Termisol Termica s.r.l. costituiscono violazioni e comportamenti sanzionabili tutte le condotte, siano esse commissive e omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia del MOGC quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti secondo il D.Lgs 231/2001.

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 11 di 14
------------------------------------	--	----------------	----------------------

5. ACCERTAMENTO E COINVOLGIMENTO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare sarà quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL "Chimici Coibenti" vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del MOGC, sono fatti salvi i poteri già conferiti e sanciti nelle leggi e CCNL applicabili, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'O.d.V. in termini di informazione nella procedura di valutazione delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse, in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato che possano portare o che hanno condotto alla commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001. In tale evenienza infatti l'avvio di un provvedimento disciplinare o l'irrogazione della sanzione avverrà dando informazione all' OdV, informandone il Presidente. A seguito della comunicazione l'O.d.V. potrà seguire l'iter investigativo aziendale previsto per accertare cause , responsabilità e eventuali correttivi da apportare. Analogo flusso informativo si seguirà per violazioni riguardanti altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, e per i quali il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso di violazioni da parte di soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

A prescindere dai flussi di informazioni ivi stabiliti è prerogativa dell' O.d.V. poter effettuare in qualunque momento e nei modi che ritenga più opportuno richieste, accertamenti, verifiche e controlli richiedendo documentazioni, reportistiche e registrazioni in merito a qualsivoglia procedimento disciplinare in corso e inerente i reati di cui al D.Lgs 231/2001.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI E TIPI DI SANZIONE

6.1 Criteri di Commisurazione

Come enunciato in precedenza, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 12 di 14
------------------------------------	--	----------------	----------------------

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale e non esaustiva, i seguenti elementi:

- tipologia dell'azione compiuta o da compiere ;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- 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 ossia rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- conseguenze derivanti dalla condotta in termini di:
 - sicurezza e salute delle persone e danni fisici, ivi inclusi quelli del trasgressore;
 - danni economici;
 - danni ambientali;
 - danni a beni e proprietà personali e aziendali o di terze parti;
 - danni di immagine aziendale;
- conseguenza derivanti dalla condotta in capo alla Società.
- Luogo e tempo in cui l'azione viene compiuta o sta per essere compiuta;

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

- a) 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;
- b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) attitudine e carattere dell'autore o degli autori desunti da precedenti atteggiamenti propositivi, proattivi, collaborativi, o atteggiamenti disfattisti, dimostranti inerzia, o chiusura o indolenza etc...
- d) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 13 di 14
------------------------------------	--	----------------	----------------------

- condotta, nel qual caso verrà presa particolarmente in esame la violazione più grave e su questa sarà operato l'aggravamento rispetto alla sanzione prevista;
- e) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
 - f) 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.

6.2 Sanzioni

Come in precedenza sottolineato il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dal corrispondente Contratto Collettivo Nazionale, ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001. Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo e alle leggi e norme vigenti sono, in ordine crescente di gravità:

a) Conservative del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;

b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni.

c) Risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere preventivamente sollevata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento

TERMISOL TERMICA S.r.l.	Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 Sistema Disciplinare	REV. 00	Pag. 14 di 14
------------------------------------	--	----------------	----------------------

disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

7. DISTRIBUZIONE E COMUNICAZIONE

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e sono portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione quali a titolo esemplificativo non esaustivo:

- pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale
- invio via mail o consegna ai dipendenti durante le sessioni formative

Nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, Termisol Termica S.r.l. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del MOGC tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello.
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del MOGC da parte della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.