

Gruppo Carboflotta

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs 30 giugno 2001 n. 231

Sistema Disciplinare interno

Release 01/2026

Premessa:

- Carbofin S.p.A., S.Ugo Immobiliare S.r.l. e Greenstar Shipmanagement S.r.l. costituiscono il Gruppo armatoriale Carboflotta, di cui Carbofin S.p.A. è la Società Holding, detenendo il 100% delle Società controllate.
- Ogni Società del Gruppo Carboflotta è dotata della propria struttura organica, organizzativa e finanziaria e del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001.
- Le Società del Gruppo concorrono, ciascuna con i propri mezzi, le proprie persone e le proprie peculiarità, al raggiungimento ed allo sviluppo del comune obiettivo di business .

Per tale motivo, il Sistema Disciplinare adottato dalla Holding, Carbofin S.p.A., per sanzionare i comportamenti violativi:

- dei principi del Codice Etico,
- delle regole del Modello di Organizzazione e Gestione,
- delle leggi nazionali, comunitarie e di bandiera vigenti
- dei Regolamenti e delle Convenzioni applicabili,

presenta le medesime impostazioni strutturali, normative e sanzionatorie dei Sistemi disciplinari adottati dalle altre Società del Gruppo nei confronti dei comportamenti illeciti dei propri destinatari.

Quality, Safety, Environmental Dpt.	RSQUI	Managing Director
-------------------------------------	-------	-------------------

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Caratteristiche.....	3
3. Destinatari.....	3
4. Violazioni	4
5. Sanzioni	4
5.1 Criteri di irrogazione delle sanzioni	5
5.2 Amministratori, Sindaci e Revisori	6
5.3 Dirigenti e Dipendenti Amministrativi.....	6
5.4 Comandanti e Direttori di Macchina	7
5.5 Dipendenti marittimi.....	7
5.6 Dipendenti marittimi extra comunitari (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)	7
5.7 Dipendenti marittimi filippini (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina).....	8
5.8 Terzi destinatari	8
6. Procedura disciplinare	8
6.1 Amministratori, Sindaci, Revisori.....	9
6.2 Dirigenti e Dipendenti amministrativi.....	10
6.3 Comandanti e Direttori di Macchina	10
6.4 Dipendenti Marittimi	11
6.5 Dipendenti Marittimi extra comunitari (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina).....	11
6.6 Dipendenti Marittimi filippini (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)	11
7. Terzi destinatari	12

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

1. Introduzione

Il D.lgs 231/01 (art. 6, punto 2, lettera e), prevede, tra le condizioni necessarie affinché il Modello di Organizzazione e Gestione possa assumere funzione di esimente da responsabilità amministrativa, che l'impresa si doti di un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello stesso (e dal Codice Etico aziendale), da parte di:

- a) Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) Persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- c) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai punti precedenti.

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto, ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (es., Confindustria, Confindustria, Federchimica, ecc.), le quali, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, hanno precisato che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") e/o da normative speciali.

2. Caratteristiche

Il presente Sistema Disciplinare:

- ha natura eminentemente interna alla Società;
- non è sostitutivo delle norme di legge o dei regolamenti vigenti, bensì aggiuntivo rispetto alle stesse ed integrativo delle altre norme di carattere infra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare;
- è predisposto, in particolare, nel rispetto: del sopra citato art. 7 della Legge n. 300/1970, delle Norme sui licenziamenti individuali di cui alla Legge 604/1966 e s.m.i., degli artt. 2103, 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile e dei CCNL di riferimento vigenti.

Le sanzioni e le procedure disciplinari adottate sono quelle previste dal **CCNL per il Settore Privato dell'industria Armatoriale** (siglato dalle Parti Sindacali e da CONFITARMA il primo luglio 2015 e da ultimo rinnovato nel Luglio 2024) alle seguenti Sezioni:

- **2)** *"Imbarco dei lavoratori marittimi comunitari a bordo di navi da carico iscritte nel Registro Internazionale italiano, armate da imprese che operano in ambito internazionale"*;
- **3)** *"Comandanti e Direttori di Macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale"*;
- **13)** *"Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Italian International Register Vessel" (CBA) per il personale marittimo extra comunitario;*
- **15)** *"Personale di terra-uffici e terminals delle Società di navigazione che esercitano l'armamento privato"*.

Limitatamente al personale marittimo extracomunitario impiegato tramite il Manning Agent ESA, trova invece applicazione il *IBF Collective Bargaining Agreement (CBA)*.

Limitatamente al personale filippino, trova anche applicazione il *Philippine Overseas Employment Administration (POEA)*, che reca un elenco di condotte e violazioni sanzionabili, nonché le misure disciplinari applicabili.

L'instaurazione di un procedimento ai sensi del presente Sistema Disciplinare, così come l'eventuale applicazione delle sanzioni in esso contenute, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare stesso.

Le disposizioni del Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di provvedimenti sanzionatori di esercitare tutti i diritti riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali, ivi inclusi quelli di contestazione e di opposizione, ovvero di costituzione di un Collegio arbitrale.

Per tutto quanto non previsto dal presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge ed i regolamenti vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

I principi del presente Sistema disciplinare relative a destinatari, violazioni, sanzioni e procedure sono portate a conoscenza del Personale di terra e del Personale marittimo mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

3. Destinatari

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

- a) Amministratori, Sindaci e Revisori ¹
- b) Dirigenti e Dipendenti amministrativi
- c) Comandanti e Direttori di Macchina, anche impiegati tramite il Manning Agent ESA
- d) Dipendenti marittimi, anche impiegati tramite il Manning Agent ESA
- e) Soggetti Terzi ²

4. Violazioni

Costituiscono violazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare:

- a) Il mancato rispetto dei principi del Codice Etico;
- b) Il mancato rispetto degli standard, delle prescrizioni, dei protocolli e delle misure previste dal Modello Organizzativo della Società;
- c) Il mancato rispetto degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico di comportamenti violativi del Codice Etico e del Modello;
- d) **Violazione delle procedure aziendali adottata e della disciplina normativa in materia di c.d. *Whistleblowing*, fra cui:**
 - commissione di ritorsioni, ostacolo o tentato ostacolo della segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza;
 - mancata istituzione del canale di segnalazione, omessa adozione delle procedure per la effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi alle previsioni normative;
 - omessa attività di verifica delle segnalazioni;
 - segnalazioni avvenute in modo diffamatorio o calunnioso (anche accertate con Sentenza di I grado) e/o anche solo dal punto di vista civilistico, per lo stesso titolo, in caso di dolo o colpa grave.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità e di proporzionalità della sanzione, le violazioni del Codice Etico e del Modello **e delle procedure e disciplina sopra richiamate** sono graduate secondo il seguente ordine crescente di gravità:

- I. Violazioni che non espongono direttamente la Società al rischio di responsabilità propria per commissione di un reato presupposto**, in quanto non si sono create le condizioni sufficienti per configurare tale reato. Non necessariamente queste violazioni devono essere considerate lievi, anche in ragione dell'eventuale recidiva. Di conseguenza è previsto un margine di variabilità delle sanzioni, a seconda dei singoli casi.
- II. Violazioni che espongono direttamente la Società al rischio di responsabilità propria per commissione di un reato presupposto**, in quanto si sono create le condizioni sufficienti per configurare tale reato, anche se questo non è stato accertato dall'autorità competente. Anche per questa categoria è previsto un margine di variabilità delle sanzioni, in ragione della gravità della violazione e dell'eventuale recidiva.
- III. Violazioni che hanno determinato la commissione di un reato presupposto accertato dall'autorità competente**, sia in forma diretta, sia in forma indiretta, attraverso un decisivo contributo alla realizzazione dello stesso o in concorso. Per questa categoria è prevista la sanzione più severa, fatte salve eventuali circostanze eccezionali da valutarsi nei singoli casi.

5. Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e agli elementi costitutivi del Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità:

- a) Conservative del rapporto con la Società

¹ I Revisori che operano per la Società di Revisione cui la Compagnia ha demandato la cura del controllo contabile, pur essendo soggetti esterni alla Compagnia, vengono equiparati, ai fini del Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, in considerazione dell'attività svolta per la Compagnia stessa.

² Sono tutti quei soggetti che, in ragione dell'attività/funzione svolta in nome e per conto della Compagnia sono tenuti al rispetto del Codice Etico e del Modello.

Nell'ambito di tale categoria, sono ricompresi, in particolare:

- Tutti coloro che intrattengono con la Compagnia un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
- Collaboratori a qualsiasi titolo;
- Procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Compagnia;
- Soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, Responsabili e Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- Contraenti di accordi commerciali e partner.

L'importanza di estendere il Sistema Disciplinare ai Soggetti Terzi, deriva anche dal fatto che è possibile ricondurre alla Compagnia la responsabilità da reato, qualora l'attività da essi svolta in nome e/o per conto della Compagnia stessa possa riversare i suoi effetti nella sfera giuridica, anche per mezzo di azioni compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.lgs. 231/01.

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto e diffida;
- Multa non superiore al massimo delle ore di retribuzione mensile minima previste CCNL di riferimento vigente;
- Sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo previsto dal CCNL di riferimento vigente;
- Sospensione temporanea dall'incarico (per Amministratori, Sindaci e Revisori).

b) Risolutive del rapporto con la Società

- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo³;
 - Licenziamento per giusta causa⁴;
 - Revoca dall'incarico (per Amministratori, Sindaci e Revisori).
- Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.
 - Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, dovrà essere preventivamente sollevata contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.
 - I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
 - Il lavoratore al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare potrà presentare le sue giustificazioni anche verbalmente e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà promuovere la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. In tale caso, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

5.1 Criteri di irrogazione delle sanzioni

La determinazione e l'irrogazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

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

- Reato presupposto cui si riferisce la violazione tentata / realizzata;
- Tipologia della condotta violativa contestata;
- Modalità di commissione della condotta violativa;
- Gravità della condotta;
- Livello di responsabilità amministrativa, gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- Elemento soggettivo della condotta (distinzione tra colpa e dolo);
- Intenzionalità del comportamento (in caso di dolo);
- Grado di negligenza, imperizia o imprudenza, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Conseguenze economiche, giudiziarie e reputazionali per la Società.

Aggravamento o attenuazione della sanzione

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuazione della sanzione, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- Circostanze particolari nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita, con particolare riguardo alla professionalità ed ai precedenti lavorativi dell'interessato;
- Eventuali precedenti disciplinari dell'interessato;
- Comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento ad un 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 recidiva della condotta violativa.

Precisazioni:

³ Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo avviene quando il lavoratore realizza comportamenti disciplinarmente rilevanti, ma non di tale gravità da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso.

⁴ Il licenziamento per giusta causa può essere disposto dal datore di lavoro quando il lavoratore realizza comportamenti disciplinarmente rilevanti così gravi da non consentire anche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

- 1) La recidiva, cioè l'esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari, rende applicabili sanzioni progressivamente più pesanti, può essere:
 - Semplice o generica (irrogazione di sanzioni per infrazioni di natura diversa)
 - Aggravata o specifica (irrogazione di sanzioni per infrazioni della stessa natura delle precedenti)
- 2) In caso di recidiva, ai fini della sanzione comminabile, la Società:
 - Potrà tener conto delle sanzioni disciplinari applicate nei due anni precedenti (L. 300/1970, art. 7, comma 8);
 - Non potrà tener conto delle violazioni contestate nel biennio precedente, cui non sia seguito un provvedimento disciplinare;
 - Dovrà fare menzione del comportamento recidivo, riportandone cronologicamente i precedenti nella lettera di contestazione dell'illecito.
- 3) L'applicazione di eventuali considerazioni attenuative della sanzione non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile ai fini di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa o in conseguenza della condotta violativa accertata.

5.2 Amministratori, Sindaci e Revisori

Le sanzioni nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori, a fronte di una delle violazioni di cui al paragrafo 5 del presente Sistema Disciplinare, tentata o realizzata, potranno essere, a seconda della gravità della violazione:

- a) Richiamo scritto e diffida
- b) Sospensione temporanea dall'incarico
- c) Revoca dall'incarico

Sanzioni irrogabili in relazione alle violazioni accertate

- La sanzione del richiamo scritto e della diffida verrà applicata all'Amministratore, Sindaco o Revisore che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.1.
- La sanzione della sospensione temporanea dall'incarico o della revoca dallo stesso verrà applicata all'Amministratore, Sindaco o Revisore che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.2.
- La sanzione della revoca dall'incarico verrà applicata all'Amministratore, Sindaco o Revisore che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.3.
- Il mancato rispetto degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di comportamenti violativi del Codice Etico e del Modello comporta la sanzione di cui alle precedenti lettere a) o b), a seconda della gravità del comportamento violativo di cui è stata omessa la segnalazione.

5.3 Dirigenti e Dipendenti Amministrativi

Le sanzioni nei confronti di Dirigenti e Dipendenti amministrativi, a fronte di una delle violazioni di cui al paragrafo 5 del presente Sistema disciplinare, tentata o realizzata, potranno essere, a seconda della gravità della violazione:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) Sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- f) Licenziamento per giusta causa.

Sanzioni irrogabili in relazione alle violazioni accertate

- La sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto verrà applicata al dipendente che si renda responsabile di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.1.
- La sanzione della multa o della sospensione dal lavoro e dallo stipendio verrà applicata al dipendente che si renda responsabile di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.2;
- La sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa verrà applicata al dipendente che si renda responsabile di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.3.
- Il mancato rispetto degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico di comportamenti violativi del Codice Etico e del Modello comporta la sanzione di cui alle precedenti lettere a) o b), a seconda della gravità del comportamento violativo di cui è stata omessa la segnalazione.

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

5.4 Comandanti e Direttori di Macchina

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Comandanti e dei Direttori di macchina, imbarcati o non imbarcati, a fronte di una violazione tentata o realizzata, sono:

- a) Rimprovero verbale
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa fino a 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) Licenziamento per giustificato motivo/cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro o dal turno particolare;
- f) Licenziamento per giusta causa / cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro o dal turno particolare.

In relazione alle violazioni di cui al paragrafo 5 del presente Sistema Disciplinare:

- La sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto verrà applicata al Comandante o al Direttore di Macchina che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.1;
- La sanzione della multa o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione verrà applicata al Comandante o al Direttore di Macchina che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.2;
- La sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa verrà applicata al Comandante o al Direttore di Macchina che si rendano responsabili di una delle violazioni di cui al paragrafo 4.3;
- Il mancato rispetto degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di comportamenti violativi del Codice Etico e del Modello comporta la sanzione di cui alle precedenti lettere a) o b), a seconda della gravità del comportamento violativo di cui è stata omessa la segnalazione

5.5 Dipendenti marittimi

I provvedimenti sanzionatori applicabili nei confronti dei dipendenti marittimi comunitari di ogni ordine e grado, imbarcati e non imbarcati, ad eccezione dei Comandanti e dei Direttori di Macchina, potranno essere:

- a) Rimprovero scritto;
- b) Multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione;
- c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo di 10 giorni;
- d) Sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) Risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- f) Risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in continuità di rapporto di lavoro.

In relazione alle violazioni di cui al presente Sistema Disciplinare:

- Incorre nei provvedimenti del rimprovero scritto e della multa il marittimo che pone in essere le violazioni di cui al paragrafo 4.1.
- Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione oppure dalla sospensione dal turno particolare il marittimo che pone in essere le violazioni di cui al paragrafo 4.2.
- Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro, il marittimo che pone in essere le violazioni di cui al paragrafo 4.3.
- Il mancato rispetto degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico di comportamenti violativi del Codice Etico e del Modello comporta la sanzione di cui alle precedenti lettere a) o b), a seconda della gravità del comportamento violativo di cui è stata omessa la segnalazione.

5.6 Dipendenti marittimi extra comunitari (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)

Come già indicato, l'arruolamento e l'impiego sulle navi della Società di personale marittimo extra comunitario, **di ogni ordine e grado**, avviene nel rispetto del **Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Italian International Register Vessel (CBA)**, il quale prevede al suo interno un elenco dei comportamenti sanzionabili e delle misure disciplinari applicabili.

Limitatamente al personale marittimo extracomunitario impiegato tramite il Manning Agent ESA, trova invece applicazione il **IBF Collective Bargaining Agreement (CBA)**.

Laddove, per i comportamenti violativi del Codice Etico e/o del Modello di cui al par. 4, le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare Interno della Società siano in contrasto con le corrispondenti sanzioni previste dal **CBA**, si applicheranno queste ultime.

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

5.7 Dipendenti marittimi filippini (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)

Come già indicato, l'arruolamento e l'impiego del personale marittimo filippino, **di ogni ordine e grado**, è soggetto al recepimento ed al rispetto, sia da parte del personale marittimo che dell'armatore, oltre che delle condizioni previste dal **Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Italian International Register Vessel (CBA)** e dal **IBF Collective Bargaining Agreement (CBA)** anche di quelle previste dal **Philippine Overseas Employment Administration (POEA)**, che prevedono al loro interno un elenco dei comportamenti e delle violazioni sanzionabili e delle misure disciplinari applicabili.

Laddove, per i comportamenti violativi del Codice Etico e/o del Modello di cui al par. 4 del presente capitolo, le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare Interno della Società siano in contrasto con le corrispondenti disposizioni previste da CBA/POEA, si applicheranno queste ultime.

5.8 Terzi destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del Codice Etico e del Modello da parte di un Terzo Destinatario, saranno erogate sanzioni adeguate e graduate in funzione della tipologia e della gravità dell'infrazione contestata.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, 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, sono inserite, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, appositi riferimenti agli obblighi impegnativi da parte di tali Soggetti terzi di:

- Conoscere la normativa prevista dal D.lgs 231/2001.
- Aver preso conoscenza dei principi del Codice Etico della Società, resi disponibili sul sito internet della stessa, che ci si impegna a rispettare nello svolgimento dell'incarico assegnato o dell'attività oggetto dell'accordo
- Aver preso atto dell'adozione da parte della Società di un Modello Organizzativo ex D.lgs 231/2001.

6. Procedura disciplinare

- Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.
- Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, dovrà essere preventivamente sollevata contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.
- I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- Il lavoratore al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare potrà presentare le sue giustificazioni anche verbalmente, potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato e potrà promuovere la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. In tale caso, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'O.d.V. o gli altri organi aziendali competenti, qualora ricevano una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisiscano, nel corso della propria attività, elementi idonei a configurare una violazione significativa o un tentativo di violazione del Modello, mancata segnalazione o mancato rispetto del Codice Etico:

- Si attivano al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli opportuni, rientranti nell'ambito della propria competenza;
- Valutano, sulla base degli elementi acquisiti, se si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello;
- Segnalano, sia in caso positivo che in caso negativo, gli esiti della loro indagine e le relative conclusioni al Vertice aziendale, trasmettendo tutti gli elementi al Responsabile dell'Ufficio del Personale, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

È fatta salva l'applicazione delle procedure normativamente previste dal D.lgs. n. 24/2023 in ordine alla gestione del canale di segnalazione interno.

Salvo i casi in cui l'accertamento non abbia rilevato alcuna violazione o tentativo di violazione, il procedimento disciplinare, avviato a seguito dell'accertamento dell'avvenuta violazione da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, prevede, in relazione a ciascuna categoria dei soggetti destinatari, le seguenti fasi:

- Contestazione della violazione;
- Determinazione della sanzione;
- Irrogazione della sanzione.

Forma, tempi e contenuti della contestazione

La Società:

Nel rispetto della legge vigente e della giurisprudenza prevalente.

- Comunica al destinatario la contestazione del comportamento violativo in forma scritta (*tranne che, come intuibile, per la sanzione del rimprovero verbale*) e con le modalità di consegna (a mano, per posta raccomandata, via mail certificata, per mezzo di un incaricato terzo) di volta in volta ritenute più opportune;

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

- Acquisisce la prova certa ed inequivocabile che il destinatario abbia effettivamente ricevuto l'atto di contestazione.

Nel rispetto del requisito della specificità della contestazione,

- Inserisce nella comunicazione le indicazioni necessarie ad individuare materialmente il fatto o i fatti nei quali ha ravvisato il comportamento violativo del destinatario;

Nel rispetto del requisito dell'immutabilità dei fatti contestati,

- Assicura la completa coincidenza tra il capo di imputazione della colpa contenuto nella contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare;

Nel rispetto del requisito della tempestività della contestazione:

- Inoltra la contestazione al destinatario, non appena i fatti risultino ragionevolmente sussistenti, tenendo conto delle specificità del caso concreto;

In caso di denuncia in sede penale,

Si riserva di:

- Attendere gli esiti del giudizio, quando non ha piena contezza dei fatti (Cass. 9 agosto 2004, n. 15361), ai fini dell'irrogazione della sanzione;
- Intimare la sanzione del licenziamento senza attendere gli esiti del procedimento penale, in presenza di una condotta violativa che integri gli estremi del reato (Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101).

La Società, inoltre,

Al fine di garantire al destinatario il pieno esercizio del diritto di difesa,

- Si astiene dall'avvalersi, a sostegno della determinazione della sanzione, di circostanze nuove rispetto a quelle contestate, che possano indurre ad una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare (Cass. 10 agosto 2007, n. 17604);
- Precisa che eventuali circostanze nuove potranno essere allegate solo con finalità confermativa dell'entità dell'addebito contestato;
- Non anticipa, di norma, nella contestazione, il tipo di sanzione che intende adottare, ma ove ritenga opportuno farlo, avverte che il provvedimento successivamente adottato potrà essere diverso ed anche più grave di quello indicato nella contestazione (Cass. 20 luglio 1989, n. 3427).

Qualora, per la violazione contestata, il Sistema Disciplinare interno preveda l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa:

- Allega alla lettera di contestazione il provvedimento di sospensione cautelare dal lavoro, al fine di evitare che la permanenza in azienda del destinatario possa rappresentare un elemento contrario alla sussistenza della giusta causa del recesso ai sensi dell'art. 2119 C.C., che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
- Precisa che la sospensione cautelare non costituisce sanzione disciplinare.

6.1 Amministratori, Sindaci, Revisori

L'O.d.V. o gli altri organi aziendali deputati, qualora riscontrino una violazione del Modello, del Codice Etico o una mancata segnalazione da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, trasmettono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto responsabile della violazione per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. In caso di presunta violazione ascrivibile al Presidente, la convocazione è eseguita dal membro più anziano in carica; a parità di anzianità, può essere eseguita da ciascun membro.

La convocazione deve:

- Essere effettuata per iscritto;
- Contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- Indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali;
- Essere sottoscritta da almeno due componenti il Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali contro deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia motivatamente in ordine alla determinazione della sanzione, che verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci per la ratifica e l'irrogazione.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite il componente indicato dal Presidente, cura l'effettiva applicazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili. In caso di sanzione al Presidente, la sua effettiva applicazione è curata dagli altri membri.

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

In tutti i casi in cui sia riscontrata la violazione del Codice Etico e del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti e i Dipendenti.

6.2 Dirigenti e Dipendenti amministrativi

Qualora la Società ritenga che un Dirigente o un Dipendente amministrativo abbia commesso una violazione del Modello e/o del Codice Etico o una mancata segnalazione di una violazione degli stessi, la procedura di accertamento e di contestazione dell'addebito avverrà nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei CCNL applicabili e consentirà all'interessato l'esercizio del diritto di difesa nei termini di legge vigenti.

In particolare:

Il Dipendente oggetto della contestazione potrà farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite la Direzione provinciale del lavoro di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In tale caso e nel caso in cui la Società adisca l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa, rispettivamente, fino alla pronuncia da parte del Collegio o fino alla definizione del giudizio.

6.3 Comandanti e Direttori di Macchina

Qualora la Società, anche di concerto con il Manning Agent ESA ove opportuno, ritenga che un Comandante o un Direttore di Macchina abbia commesso una violazione del Modello e/o del Codice Etico o una mancata segnalazione di una violazione degli stessi, la procedura di accertamento e di contestazione dell'addebito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei CCNL applicabili e consente l'esercizio del diritto di difesa nei termini di legge vigenti.

In particolare, l'O.d.V. o gli altri organi aziendali deputati trasmettono al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile dell'Ufficio Personale una relazione contenente:

- a) La descrizione della condotta contestata;
- b) L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- c) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- d) Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

La Società, tramite il Responsabile dell'Ufficio HR ed ESA, ove opportuno, contesta all'interessato la violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- a) La puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- b) L'avviso della facoltà di formulare eventuali contro deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

Il Comandante o il Direttore di macchina, se lo richiede in sede di giustificazioni scritte, può essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. L'audizione deve avvenire entro cinque giorni dalla richiesta.

La Società, valutate le giustificazioni del Comandante o del Direttore di Macchina, se pervenute e, comunque, dopo dieci giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione, potrà adottare una delle sanzioni disciplinari di cui al punto 6, in proporzione alla gravità dei fatti contestati.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Responsabile dell'Ufficio Personale si pronuncia motivatamente in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte dell'interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Responsabile

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

dell'Ufficio Personale, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili. L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il soggetto cui è stata comminata la sanzione può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dalla Società tramite il Responsabile dell'Ufficio HR e/o ESA, ove opportuno.

Potrà essere altresì disposto lo sbarco immediato nei casi di particolare gravità. In tal caso, la società potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile.

6.4 Dipendenti Marittimi

Qualora si riscontri la violazione del Modello, del Codice Etico o una mancata segnalazione da parte di un Dipendente marittimo, imbarcato o non imbarcato, di ogni ordine e grado, ad eccezione dei Com.ti e dei DM, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei CCNL applicabili vigenti.

Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale si dovrà, prima dell'applicazione della sanzione stessa, procedere alla contestazione dell'addebito, consentendo, poi, l'esercizio di diritto di difesa del marittimo nei termini di legge vigenti.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dal Comandante oppure dalla Società, tramite il Responsabile dell'Ufficio Personale o un suo procuratore, ESA, ove opportuno e potranno da questi essere annotati sui documenti di bordo. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del marittimo nei casi di particolare gravità.

In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei marittimi non imbarcati saranno adottati dall'Armatore o da un suo procuratore.

Il dipendente marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di un rimprovero scritto avrà facoltà di reclamo secondo le disposizioni di legge anche tramite l'Organizzazione Sindacale.

Il dipendente marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 84 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l.

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il suddetto Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto. Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il suddetto Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reiscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate nei modi e nei limiti indicati nell'apposita Sezione del CCNL.

6.5 Dipendenti Marittimi extra comunitari (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)

L'arruolamento e l'impiego sulle navi della Società di personale marittimo extra UE di ogni ordine e grado, avviene nel rispetto del **Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Italian International Register Vessel (CBA)**, che prevede al suo interno la descrizione delle procedure per la contestazione delle violazioni e l'erogazione delle relative sanzioni disciplinari.

Limitatamente al personale marittimo extracomunitario impiegato tramite il Manning Agent ESA, trova invece applicazione il **IBF Collective Bargaining Agreement (CBA)**, con le relative procedure disciplinari.

Laddove, per i comportamenti violativi del Codice Etico e/o del Modello descritti al par. 4 del presente capitolo, le procedure disciplinari previste dal Sistema Disciplinare Interno della Società siano in contrasto con le corrispondenti disposizioni del **CBA**, si applicheranno queste ultime.

6.6 Dipendenti Marittimi filippini (Compresi Comandanti e Direttori di Macchina)

L'arruolamento e l'impiego del personale marittimo filippino, di ogni ordine e grado, è soggetto al recepimento ed al rispetto, sia da parte del personale marittimo che dell'armatore, oltre che delle condizioni previste dal **Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Italian International Register Vessel (CBA)** e dal **IBF Collective Bargaining**

Gruppo Carboflotta

Sistema Disciplinare Interno

Agreement (CBA) anche di quelle previste dalla *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), che prevede al suo interno la descrizione delle procedure per la contestazione delle violazioni e l'erogazione delle relative sanzioni disciplinari.

Laddove, per i comportamenti violativi del Codice Etico e/o del Modello descritti al par. 4 del presente capitolo, le sanzioni e le procedure disciplinari previste dal Sistema Disciplinare Interno della Società siano in contrasto con le corrispondenti disposizioni **CBA/POEA**, si applicheranno queste ultime.

7. Terzi destinatari

Qualora riscontrino la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV o gli altri organi deputati trasmettono al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Dirigente Esecutivo delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, il Dirigente Esecutivo della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura sanzionatoria.

Il Dirigente Esecutivo invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché la misura sanzionatoria prevista contrattualmente applicabile.

Lo stesso Dirigente Esecutivo provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.