

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Copia controllata

Copia non controllata

Numero della copia

Prima Emissione DG

Data

09/05/2022

Firma

Luciano Veschi

Approvazione DG

Data

09/05/2022

Firma

Luciano Veschi

Approvazione ODV

Data

09/05/2022

Firma

Avv.to Andrea Castori

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	09/05/2022	Prima emissione
01	01/09/2022	Revisione complessiva a seguito modifiche intervenute nell'anno 2022 non analizzate in fase di emissione
02	12/07/2023	Revisione annuale e integrazione principi UNI PdR 125:2022

<p><i>La Rondine</i> Cooperativa Sociale Città di Castello (PG)</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>SD231- Rev. 2 del 12/07/2023</p>
---	------------------------------------	---

Indice generale

1	SCOPO
2	CAMPO DI APPLICAZIONE
3	TERMINOLOGIA
4	RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO
5	MODALITA' OPERATIVE
5.1	PERSONALE AZIENDALE (CCNL)
5.1.1	Richiamo verbale
5.1.2	Ammonizione scritta
5.1.3	Multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
5.1.4	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di quattro giorni
5.1.5	Licenziamento per mancanze
5.1.6	Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01
5.2	<u>Lavoratori Autonomi, Collaboratori e altri soggetti terzi</u>
5.3	<u>Amministratori, Sindaci e consiglieri</u>
5.4	<u>Componenti dell'Organismo di Vigilanza</u>
6	DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

<p><i>La Rondine</i> Cooperativa Sociale Città di Castello (PG)</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>SD231- Rev. 2 del 12/07/2023</p>
---	------------------------------------	---

1. SCOPO

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare [SD231] richiesto dal D.Lgs. 231/01 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari e Destinatari del MODELLO, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal documento portante del MODELLO [MO231] e dal Codice Etico [CE231].

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, **e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore/Datrice di Lavoro e il personale aziendale**, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e Lavoratrici (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholders), tra cui anche gli amministratori/trici e i collaboratori/trici esterni/e della Società.

3. RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO

TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Codice Etico: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari e destinatarie devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO;

Colpa: Colpa generica:

- negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
- imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
- imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni);

Colpa specifica o inosservanza di leggi (atti del potere legislativo), regolamenti (atti del potere esecutivo); ordini (atti di altre pubbliche autorità); discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);

D.Lgs. 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità

<p><i>La Rondine</i> Cooperativa Sociale Città di Castello (PG)</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>SD231- Rev. 2 del 12/07/2023</p>
---	------------------------------------	---

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.;

Danni: conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...);

Destinatari/e: soci, socie, amministratori/trici, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;

Dolo: si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà (rappresentazione e realizzazione dell'evento voluto da parte dell'agente);

Indebiti disciplinari:

- del tipo **"inosservanza lieve"** quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
- del tipo **"inosservanza ripetuta"** quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- del tipo **"inosservanza grave"** quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- del tipo **"violazione colposa"** quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
- del tipo **"violazione dolosa o grave con colpa"** quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;

Le Linee Guida: indicazioni delle Autorità di settore che mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito.

Le Linee Guida di Confindustria: Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014.

Le Linee Guida di Confindustria del 2014 raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico.

Le Linee Guida dell'ANAC: Linee Guida per l'affidamento di servizi a enti del Terzo Settore e Cooperative sociali, deliberazione n. 32 del 20 gennaio 2016.

In tale modo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in capo ai soggetti no-profit l'obbligo di adottare le prescrizioni derivanti dal d.lgs. 231/2001 come condizione necessaria per concorrere

<p><i>La Rondine</i> Cooperativa Sociale Città di Castello (PG)</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>SD231- Rev. 2 del 12/07/2023</p>
---	------------------------------------	---

all'aggiudicazione di appalti da parte della PA. È infatti necessario che il soggetto del terzo settore, che voglia instaurare dei rapporti con gli enti pubblici, si doti del Modello di Organizzazione di cui al d.lgs.231/2001 e proceda alla nomina di un organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello.

MODELLO: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del MODELLO stesso;

OdV: Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MODELLO, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i soci lavoratori, socie lavoratrici, dipendenti, interinali, collaboratori, collaboratrici, "stagisti", "stagiste", libere professioniste ed liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;

Personale apicale: i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come indicati nel Protocollo Operativo "Individuazione dei soggetti apicali");

Personale sottoposto ad altrui direzione: i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;

Principi generali di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico [CE231] al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;

Principi specifici di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del MODELLO [MO231] al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;

Sanzioni (ex D.Lgs. 231/01): confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumentata fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del MODELLO [MO231] e del Codice Etico [CE231].

Società o Impresa: **La Rondine Società Cooperativa di produzione e lavoro – Cooperativa Sociale tipo A ONLUS.**

4. RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.

Il/la Responsabile dei Servizi integrati è responsabile di formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare [SD231], nonché di vigilare sulla sua corretta applicazione.

A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto.

Il Sistema Disciplinare [SD231] potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento e la verifica del presente documento, [SD231] è competenza del/della Responsabile dei Servizi integrati.

La sua approvazione è a cura dell'Organo Amministrativo.

5. MODALITÀ OPERATIVE

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e Destinatarie.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

5.1 PERSONALE AZIENDALE

Con riguardo al personale (soci, socie e dipendenti) inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, occorre rispettare la normativa prevista circa Provvedimenti disciplinari; Ammonizioni scritte, multe e sospensioni; Licenziamenti per mancanze; Sospensione cautelare non disciplinare) e la normativa ex Art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del MODELLO [MO231] e nel Codice Etico [CE231] ad opera del personale costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili (espressamente richiamati dall'Art. 8: "richiamo verbale", "ammonizione scritta", "multa", "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione", "licenziamento per mancanze" e "sospensione".

5.1.1 Richiamo verbale

- Inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri/e sottoposti/e o da altri appartenenti al personale.

Si ha "**inosservanza lieve**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

5.1.2 Richiamo scritto

Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza.

- Inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;

- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri/e sottoposti/e o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste d'informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha **"inosservanza ripetuta"** quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

5.1.3 Multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- Inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri/e sottoposti/e o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha **"inosservanza grave"** quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

5.1.4 Sospensione dal lavoro ed alla retribuzione fino ad un massimo di quattro giorni

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri/e sottoposti/e o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

Si ha **"violazione colposa"** quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

5.1.5 Licenziamento per mancanze

Con il licenziamento per mancanze (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del MODELLO [MO231], dal Codice Etico [CE231], tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;

b. Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del MODELLO o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna

<p><i>La Rondine</i> Cooperativa Sociale Città di Castello (PG)</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>SD231- Rev. 2 del 12/07/2023</p>
---	------------------------------------	---

della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;

c. Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Si ha “violazione dolosa o grave con colpa” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

5.1.6 Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimentopenale exD.Lgs.231/01

Nei confronti del personale aziendale, sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l’allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L’allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato/a e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il Socio /Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all’intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

5.2 LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne le figure di lavoratori e lavoratrici autonomi/e, collaboratori/trici e altri soggetti terzi, le violazioni o l’aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231], rappresentano un grave inadempimento nell’esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell’Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all’interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

5.3 AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231] da parte degli Amministratori/trici o dei Sindaci (componenti del Collegio Sindacale) della Società, l’Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l’intero Consiglio di Amministrazione (CdA) ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei/delle Consiglieri/e del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del/della Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

<i>La Rondine</i> <i>Cooperativa Sociale</i> <i>Città di Castello (PG)</i>	SISTEMA DISCIPLINARE	SD231- Rev. 2 del 12/07/2023
--	-----------------------------	---------------------------------

5.4 COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231] da parte dei/delle componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione (CdA) provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto. In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ...).

6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle Lavoratrici, il presente Sistema Disciplinare [SD231] è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico [CE231], il presente Sistema Disciplinare [SD231] sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari e Destinatarie.

Per presa visione e accettazione, del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari e Destinatarie ne viene inviata copia informatizzata a tutto il personale con pubblicazione su bacheca. Per il personale neo-assunto ne viene data copia all'atto dell'assunzione.