

## **CODICE DISCIPLINARE**

### **1. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lettera a) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza"*

#### **1.a RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA**

Nel caso di mancato rispetto dell'orario di lavoro verrà detratto dalla retribuzione, in caso di entrata in servizio oltre l'orario previsto, l'importo pari al ritardo. Nel caso di omissione della marcatura dell'orario di lavoro verrà inflitta 1 (una) ora di multa.

La recidività nei comportamenti di cui sopra comporterà l'applicazione dei seguenti provvedimenti

- mancato rispetto dell'orario di lavoro
  - nel caso recidiva di ritardo superiore a 30 (trenta) minuti - cioè al dipendente, in precedenza, è già stato contestato un ritardo superiore a 30 (trenta) minuti - verranno inflitte 4 (quattro) ore di multa;
  - dopo che per la quarta volta in un anno si sono verificate entrate in servizio oltre l'orario di lavoro tali da comportare un ammontare complessivo superiore a due ore, verrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.
- omissione marcatura orario
  - nel caso di recidiva nell'omissione della marcatura dell'orario di lavoro verranno inflitte
    - per la seconda volta            2 (due) ore di multa
    - per la terza volta             3 (tre) ore di multa
    - per la quarta volta            4 (quattro) ore di multa
    - per la quinta volta            sospensione di 1 (uno) giorno

1

#### **1.b 1 ASSENZE INGIUSTIFICATE**

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza non giustificata, verrà irrogata la sanzione di

- 4 (quattro) ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;
- 1 (uno) giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestate nel medesimo rapporto.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata per i rapporti successivi al primo, la sanzione di

- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 ore di multa;
- 2 (due) giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione;

successivamente

- 3 (tre) giorni di sospensione
- 4 (quattro) giorni di sospensione
- 6 (sei) giorni di sospensione
- 10 (dieci) giorni di sospensione

#### 1.b 2 ASSENZA INGIUSTIFICATA PARI O SUPERIORE A 4 (QUATTRO) GIORNI CALENDARIALI

Al lavoratore che ponga in essere la condotta di assenza ingiustificata pari o superiore a 4 (quattro) giorni calendariali verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f).

#### 1.c ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

Nel caso in cui un lavoratore risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro avrà irrogata la sanzione di 1 (uno) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 (due) giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio.

#### 1.d MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dalla Direzione per la marcatura dell'orario di lavoro verranno irrogate, a seconda della gravità del caso, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto o della multa fino a 4 (quattro) ore.

2

#### 1.e MANOMISSIONI E USO FRAUDOLENTO DELLA TIMBRATURA E RELATIVE REGISTRAZIONI

Nel caso di manomissioni o alterazioni della timbratura di presenza, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 5 (cinque) giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di

- 7 (sette) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 (cinque) giorni di sospensione;
- 10 (dieci) giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 7 (sette) giorni di sospensione.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui la scheda risulti intestata in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

## **2. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 1 lettera b) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda"*

### **2.a MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE**

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 (due) ore di multa ad 1 (un) giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 (due) a 4 (quattro) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

### **2.b MANCATA PRESTAZIONE**

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali

- soste in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, etc., verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento da 4 (quattro) ore di multa a 2 (due) giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti

3

- a) il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 (tre) giorni di sospensione;
- b) il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto od ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 (quattro) giorni di sospensione.

### **2.c INSUBORDINAZIONE**

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il licenziamento senza preavviso di cui alla lettera f) punto 1 dell'art. 68 del C.C.N.L. del 10/7/2016, fermo restando quanto previsto dal punto 13 dell'art.68 del C.C.N.L. del 10/7/2016.

## **3. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 1 lettera c) punto 2 e punto 3 del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa"*

*"il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate"*  
Codice disciplinare – edizione 9/8/2018

*dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti"*

*"Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro."*

Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

### 3.a OMISSIONE CAUTELE NELLA SICUREZZA SUL LAVORO ED ALTRE CAUTELE

Nel caso in cui un lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e/o nel caso di mancato rispetto delle regole in norme sulla prevenzione infortuni, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore.

### 3.b RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA/DENUNCIA DI INFORTUNIO

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti dagli Ordini di Servizio in materia, verrà irrogata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa.

Nel caso in cui il ritardo nell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato al lavoratore causa di tale ritardo.

### 3.c RIFIUTO VISITA MEDICA/ACCERTAMENTI MEDICI (art.66 punto 3 C.C.N.L 10/7/2016)

Al lavoratore che, a seguito di sollecito scritto da parte della Direzione Aziendale, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso stabilita dall'art. 68 punto 1 lettera f) C.C.N.L. 10/7/2016.

## **4. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 1 lettera d) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda."*

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso e con indennità di cui alla lettera f) punto 1 dell'art. 68 del C.C.N.L. 10/7/2016.

## **5. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 1 lettera e) e lettera ebis) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;*

*“astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell’orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi.*

5.a - art. 66 punto 1 lettera e)

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso di cui alla lettera f) punto 1 dell'art. 68 del C.C.N.L. 10/7/2016.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui al punto 2 lettera b), si applicheranno le relative sanzioni.

5.b - art. 66 punto 1 lettera ebis)

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 (cinque) giorni fino a 10 (dieci) giorni e, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza preavviso di cui alla lettera f) punto 1 dell'art. 68 del C.C.N.L. 10/7/2016.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui al punto 2 lettera b), si applicheranno le relative sanzioni.

## **6. Mancato rispetto dei doveri previsti dall’art. 66 punto 1 lettera f) del C.C.N.L. 10/7/2016.**

*“aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera)”*

5

L'azienda irrogherà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore ovvero la sospensione fino a 5 (cinque) giorni.

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

## **7. Mancato rispetto dei doveri previsti dall’art. 66 punto 1 lettera g) e/o lettera h) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*“tenere nell’espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell’Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell’immagine e della reputazione dell’Azienda, fatto salvo l’esercizio del diritto di critica sindacale”*

*“mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti”*

Nel caso di violazioni al contratto di cui all’art. 66 punto 1 lettera g) e/o lettera h) l'azienda irrogherà, secondo la gravità del fatto, le sanzioni del rimprovero verbale fino ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Nei casi di particolare gravità verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all’art. 68 punto 1 lettera f) del C.C.L. 10/7/2016.

#### 7.a LESIONE DELL'IMMAGINE E DELLA REPUTAZIONE AZIENDALE

Nel caso di divulgazione a terzi, con ogni mezzo, di commenti e/o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza, le sanzioni di 4 (quattro) ore di multa fino a 10 (dieci) giorni di sospensione.

Nei casi di particolare gravità verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f) del C.C.L. 10/7/2016.

È fatto salvo il diritto dell'Azienda al risarcimento dei danni subiti.

#### 7.b CONTEGNO INDECOROSO/CONDOTTA NON RISPETTOSA

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamento di beni altrui, ovvero insulti, molestie sessuali o minacce nei confronti di altra persona dipendente dall'azienda o utente.

Nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f) del C.C.N.L. 10/7/2016.

#### 7.c RISSA TRA COLLEGHI DI LAVORO

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore a 5 (cinque) giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e gravità.

In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto dall'art. 68 punto 1 lettera f) del vigente C.C.N.L. 10/7/2016.

### **8. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 1 lettera i) e lettera l) del C.C.N.L. 10/7/2016**

*"osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio"*

*"comunicare tempestivamente all' Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione".*

8.a – art. 66 punto 1 lettera i)

L'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altra norma del presente codice, irrogherà, secondo la gravità le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da (uno) a (quattro) ore ovvero della sospensione fino a 3 (tre) giorni.

8.b – art. 66 punto 1 lettera l)

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento dalla multa di 2 (due) ore fino ad 1 (uno) giorno di sospensione.

## **9. Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia.**

### **9.a MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA**

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso nei termini previsti dal C.C.N.L., limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

### **9.b ASSENZA VISITA FISCALE/MEDICA DI CONTROLLO DOMICILIARE**

Ove da referto medico fiscale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato dal proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrogherà il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenza per malattia.

In caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di

- 4 (quattro) ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto
- 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 (quattro) ore di multa.

### **9.c ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita ambulatoriale richiesta dal medico fiscale verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto 9.b "ASSENZA VISITA FISCALE/MEDICA DI CONTROLLO DOMICILIARE".

### **9.d ASSENZA VISITA IDONEITA' ALLA MANSIONE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi, anche se successivi, accertamenti sanitari, verranno applicate le sanzioni di cui al precedente punto 9.b "ASSENZA VISITA FISCALE/MEDICA DI CONTROLLO DOMICILIARE".

7

## **10. Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art. 66 punto 4 del C.C.N.L. 10/7/2016**

*“Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa”*

L'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa di 4 (quattro) ore alla sospensione fino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f) del C.C.N.L. 10/7/2016.

## **11. Infrazioni al codice della strada**

Con riferimento all'art. 67 del C.C.N.L. 10/7/2016, in caso di infrazioni del codice della strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, verrà addebitato al responsabile del fatto l'importo versato. Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e pertanto non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza

immediata del regolare svolgimento del servizio. Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previsti dal presente codice.

A seconda dell'entità della violazione dal rimprovero verbale al licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f) del C.C.N.L. 10/7/2016.

### **12. Uso mensa e bar aziendali**

Nel caso in cui un lavoratore usi la mensa o il bar aziendale senza attenersi alle disposizioni dettate dalla Direzione in materia, verrà irrogata la sanzione di 1 (una) ora di multa.

### **13. Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali**

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda verrà irrogata la sanzione

- da 4 (quattro) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, tale rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

### **14. Violazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146**

In applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sanzione dalla multa alla sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra

- 14.a - la partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge n. 146/90 e dai codici vigenti

al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comunicata una sanzione di 2 (due) ore per la prima volta; 4 (quattro) ore per la seconda volta; per ogni evento successivo verrà comminato 1 (uno) giorno di sospensione;

- 14.b - la non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio

al lavoratore verrà comminata la sanzione di 4 (quattro) ore di multa per la prima volta; di 1 (uno) giorno di sospensione per la seconda volta; di 2 (due) giorni di sospensione per ogni volta successiva.

Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge n. 146/90.

### **15. Recidiva**

Per recidiva si intende l'iterazione di un rapporto per i medesimi motivi per i quali era stata irrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti. In tale caso verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata e precisamente



- la multa da 1 (una) a 4 (quattro) ore se era stato irrogato il rimprovero scritto
- la sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni negli altri casi.

## **16. Mancanze plurime**

Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza nei confronti di più doveri previsti nel presente codice sarà irrogata la sanzione prevista per la mancanza di maggiore entità. Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale daranno origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

## **17. Licenziamento**

- a) Il licenziamento con preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera e) si applica nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di venti giorni o, nello stesso periodo di tempo, siano incorsi in almeno quattro sospensioni per trentacinque giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del C.C.N.L. 10/7/2016.
- b) Il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 68 punto 1 lettera f) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel C.C.N.L., le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi, condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune quali i reati associativi; delitti aggravati dalla finalità mafiosa e terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi. È fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36 punto 4 del C.C.N.L. 10/7/2016.

## **18. Responsabilità giuridica**

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

Le presenti disposizioni unitamente all'art. 66 del C.C.N.L. 10/7/2016 costituiscono ad ogni effetto il codice disciplinare che resterà fisso permanentemente all'albo aziendale.