



Modello di organizzazione gestione e controllo ai
sensi del D.Lgs 231/2001

Sistema Disciplinare

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

S I S T E M A D I S C I P L I N A R E

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
Rev 0.0		Prima emissione	

INDICE

Premessa	4
MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI	5
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	6
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	6
MISURE NEI CONFRONTI DEL SINDACO	6
MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELLA SOCIETA' (FORNITORI E COLLABORATORI)	6

Premessa

Aspetto essenziale per l'effettività ed efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico di Comportamento.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*. Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Al presente Sistema Disciplinare si fa inoltre riferimento nei casi di violazione delle disposizioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione (di seguito Piano) dotato dalla Società ai sensi della Legge n. 190/2012.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Piano di Prevenzione della Corruzione sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello e del Piano possano determinare.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico di Comportamento e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello di Organizzazione, gestione e controllo e del Piano Anticorruzione, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori.

Criteri generali di irrogazione dei provvedimenti disciplinari

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Organo Amministrativo della Società.

Le misure previste nei successivi paragrafi potranno essere applicati nei confronti delle persone che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizione del Modello, del Piano e del Codice Etico;

- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- violazione delle procedure e protocolli e del sistema di controllo interno;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici (soggetti dirigenti/apicali) sul comportamento dei propri sottoposti.

MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs 231/01 e dal Piano di Prevenzione della Corruzione (L. 190/2012) sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti previste dal Sistema Disciplinare, queste dovranno essere inflitte nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal codice civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7 Legge n.300/1970.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente Sistema Disciplinare e quelli richiamati dai CCNL di riferimento (CCNL FEDERAMBIENTE – ART. 68), si prevedono le seguenti sanzioni:

a) Richiamo verbale

Violazioni di lieve entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel Modello o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Piano e del Codice Etico di Comportamento.

b) Rimprovero scritto

Reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne, protocolli, ordini di servizio previsti nel Modello, nel Piano o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Piano e del Codice Etico di Comportamento.

c) Multa non superiore a quattro ore della retribuzione

Violazione di media entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel Modello e nel Piano, o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Piano e del Codice etico di Comportamento.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni

Violazione di grave entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel Modello o nel Piano oppure adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Piano e del

Codice Etico di Comportamento, nonché il compimento di atti che possano esporre a rischi concreti la Società.

e) Licenziamento con preavviso

f) Licenziamento senza preavviso (giusta causa)

Palese violazione delle prescrizioni del Modello e del Piano tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.lgs. 231/01 o di procedure penali. Il compimento di tali atti fa venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente e non consente la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle regole del Modello e del Piano tiene conto della natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro. Nei confronti dei dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni delle prescrizioni del Modello o del Piano, la Società adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile; nonché le eventuali ulteriori normative speciali applicabili. Nel caso in cui la violazione del Modello dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello o del Piano da parte degli Amministratori, l'OdV ne informerà l'Assemblea che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi, sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della società, l'Assemblea dei soci verrà convocata per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

MISURE NEI CONFRONTI DEL SINDACO

In caso di violazione del Modello e del Piano da parte dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Organo Amministrativo.

L'Assemblea procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere le stesse previste per gli amministratori a seconda della gravità delle inosservanze.

MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELLA SOCIETA' (FORNITORI E COLLABORATORI)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, dal Piano e dal Codice Etico di Comportamento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o dalla Legge 190/2012 potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale l'applicazione di eventuali penali, fino a giungere alla risoluzione dei contratti.

***Art. 68 CCNL – FEDERAMBIENTE -Provvedimenti disciplinari**

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a. richiamo verbale;

b. ammonizione scritta;

c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;

d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;

e. licenziamento con preavviso e T.F.R.;

f. licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare 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, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, 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, condanne per reati infamanti.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine

di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d),e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 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, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.