



Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

CODICE DISCIPLINARE



Indice

Premessa

Art. 1: Adozione

Art. 2: Soggetti destinatari del Regolamento Disciplinare

Art. 3: Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Art. 4: Sistema sanzionatorio

Art. 4.1: Amministratori e Dirigenti e membri del Collegio Sindacale

Art. 4.2: Dipendenti

Art. 4.3: Collaboratori esterni

Appendice: Normativa di riferimento



Premessa

Il Decreto legislativo n.231 dell' 8 giugno 2001, prevede che le società possano essere esonerate dalla responsabilità amministrativa qualora, a seguito dell' adozione del Modello organizzativo di gestione e controllo (di seguito il "Modello"), le stesse si siano dotate di un sistema disciplinare che preveda sanzioni idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello, di tutte le parti di cui esso si compone e del Codice Etico. Pertanto, un aspetto essenziale per l' efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso al fine di prevenire la commissione dei reati di presupposto.

Art. 1 - Adozione

Al fine di garantire l' effettività e l' efficacia del Modello adottato dalla Società, è stato recepito il presente "CODICE DISCIPLINARE" (di seguito Codice) da considerarsi parte integrante del Modello, attuando un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del medesimo e di quanto ad esso connesso, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto, in attuazione delle prescrizioni di cui all'art. 6, co. II, lett. e) e all' art.7, co. IV, lett. b).

Il presente Codice è stilato nel pieno rispetto della normativa giuslavoristica di riferimento, integrando e non sostituendo le previsioni di legge di cui al Codice civile, le previsioni del CCNL applicabili al comparto di riferimento, lo Statuto dei Lavoratori e dei regolamenti applicabili in materia.

L' applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all' esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall' Autorità Giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso dall' azienda potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

Del presente Codice sarà data la massima divulgazione. Come forma divulgativa sarà privilegiata l' affissione dello stesso nei luogo accessibili a tutti i dipendenti; sarà, inoltre, possibile altresì informare i destinatari tramite corsi di formazione specifici, al fine di far conoscere anticipatamente a tutti i livelli aziendali e a coloro che a qualunque titolo intrattengano rapporti con la Società, le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Art. 2 – Soggetti destinatari del Regolamento Disciplinare

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:



- i. i soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che rappresentano la Società, che svolgono incarichi di amministrazione, gli eventuali Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale;
- ii. i soggetti sottoposti all'altrui direzione e i dipendenti della società: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello;
- iii. i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale;
- iv. i Soggetti terzi: tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc. che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Art. 3 – Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Tutti i soggetti destinatari sono tenuti ad osservare le norme e i principi sanciti dal Modello: ogni inosservanza è da intendersi quale inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, la quale attiverà il meccanismo sanzionatorio interno, che porterà all'irrogazione di una sanzione individuata secondo i principi di adeguatezza, proporzionalità, tenuto conto anche della posizione rivestita dal trasgressore, della tipologia di illecito e delle circostanze. Sono fatti salvi, in ogni caso, le garanzie previste dalla legge e dal CCNL che consentano e garantiscano al soggetto il diritto di difesa.

L'OdV informerà e trasmetterà al Presidente del CdA e al Responsabile delle Risorse Umane una relazione contenente:

- o la descrizione della condotta constatata;
- o l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- o gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- o gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- o una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari seguirà il sottoelencato iter:

- preventiva specifica e motivata contestazione dell'addebito al dipendente, avente i caratteri della tempestività ed immutabilità, da farsi per iscritto;
- convocazione per iscritto;



- preventiva audizione a difesa del dipendente qualora richiesto;
- contraddittorio tra le parti;
- irrogazione della sanzione nei termini previsti dalla legge.

Art. 4 – Sistema sanzionatorio

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Codice, sono definiti come illeciti disciplinari. In ogni caso non potranno essere previste sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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

Art. 4.1 – Amministratori e Dirigenti e Collegio Sindacale

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori e Dirigenti, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica. Nell'irrogazione della sanzione sarà adottato il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai Dirigenti sono quelli previsti dai Contratti Collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda.

Art. 4.2 – Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal contratto vigente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità. Sebbene si ritenga opportuno in questa sede fare espresso rinvio alla tipologia di sanzioni individuate



dalla contrattazione collettiva relativa al comparto di riferimento, si evidenziamo le specifiche sanzioni, in ordine crescente, previste dalla legge:

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Multa non superiore all' importo di quattro ore della retribuzione;
- Sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 5 giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

Richiamo verbale: ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice configuri lieve irregolarità senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna.

Richiamo scritto: ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, tale sanzione concernerà le reiterate violazioni di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello.

Multa non superiore all' importo di quattro ore della retribuzione: ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, tale sanzione concernerà la recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri scritti o reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto.

Sospensione dal servizio e dallo stipendio: ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, si precisa che sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adottò nell' espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi.

Licenziamento: ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.



4.3 – Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

La Società inserirà nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausola definita "Clausola 231" volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

Appendice

Normativa di riferimento:

- *Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;*
- *Legge 20 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori;*
- *Codice Civile;*
- *Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro e s.m.i..*
- *CCNL di riferimento;*
- *Modello Organizzativo di gestione e controllo del Consorzio Depuratore S. Croce sull'Arno S.p.A. ;*
- *Codice Etico.*