









SISTEMA DISCIPLINARE

6					
5					
4					
3	AGGIORNAMENTO NORMATIVO	16/03/21	RSGI 	ODV 	AU 
2	REV. CAMBIO A.U.	25/02/19	RSGI 	ODV 	AU 
1	REV. DEF.	15/11/18	RSGI 	ODV 	AU 
0	PRIMA EMISSIONE	25/05/17	RSGI	ODV	AU
Rev.	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato

INDICE

1 Principi generali.....	3
2 Sanzioni per impiegati e quadri.....	3
3 Sanzioni per i dirigenti.....	6
4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.....	7
5 Misure nei confronti degli amministratori.....	8

1 Principi generali

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001. Gli art. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottino modelli organizzativi e di gestione, con un correlato sistema di sanzioni disciplinari per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali illeciti (reati contro la Pubblica Amministrazione e reati societari) realizzati da loro amministratori, collaboratori e dipendenti.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli art. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che VALORI SCARL si è data, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la non osservanza del Modello di gestione e controllo che VALORI SCARL si è liberamente data.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Sono in particolare considerati comportamenti direttamente sanzionabili quelli descritti nel documento Codice dei Comportamenti sanzionabili ex D. Lgs. 231/2001, da considerare parte integrante del Modello stesso.

2 Sanzioni per impiegati e quadri

I comportamenti tenuti da operai, impiegati e quadri in violazione delle singole regole previste dal Modello di gestione e controllo sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL Edilizia Industria.

Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nelle categorie impiegati e quadri verranno gestite dall'Amministratore Unico e potranno essere punite con le sanzioni previste dal CCNL

(rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento) nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), su segnalazione e previa valutazione dell'organismo di Vigilanza.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Ogni infrazione disciplinare verrà contestata con i termini a difesa a norma di legge e di contratto.

In particolare, si prevede che:

Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:

- Violi le procedure interne previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ad esempio che non osservi le procedure e/o protocolli prescritti, ometta di dare comunicazione all'organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti il “non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute” di cui al CCNL.

Incorre nel provvedimento della multa, con i limiti economici stabiliti dallo stesso CCNL, il lavoratore che :

- Violi più volte le procedure interne previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione del “non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute” di cui al CCNL.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni i lavorativi il lavoratore che:

- Nel violare le procedure interne previste al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di VALORI SCARL, arrechi danno allo stesso ovvero lo

esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità del patrimonio, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dal "non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute" di cui al CCNL.

Incorre nei provvedimenti del licenziamento per giustificato motivo, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1996 n. 604, il lavoratore che:

- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento sia "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" che "ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro" di cui al CCNL.

Incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa, senza preavviso, il lavoratore che:

- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti, dovendosi ravvisare in tale comportamento il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti e la situazione di "altri reati per i quali, data la loro natura, si rende incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro" di cui al CCNL.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per l'azienda e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse dell'azienda stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;

- il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riferimento all'esistenza di precedenti disciplinari della medesima natura;
- i tempi ed i modi dell'infrazione;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

3 Sanzioni per i dirigenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL di riferimento.

Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti verranno gestite dall'Amministratore Unico e potranno essere sanzionate con le misure ritenute più idonee, incluso il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal CCNL, su segnalazione e previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal CCNL possono in particolare essere applicate nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- Inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico, e/o nel Codice di Comportamento;
- Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure attribuite;
- Mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- Omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- Mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.

4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Le prescrizioni inserite da VALORI SCARL nei contratti/mandati e finalizzate al rispetto del Modello di cui al D. Lgs. 231/2001 devono essere scrupolosamente osservate da tutti i consulenti, collaboratori a progetto, procuratori, agenti e terzi che, per conto di VALORI SCARL, intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani ed esteri.

Le infrazioni commesse da consulenti e/o collaboratori a progetto, procuratori, agenti e terzi verranno integralmente gestite dall'Organismo di Vigilanza che, previa diffida dell'interessato, in proposito riferirà tempestivamente e per iscritto al CdA per le eventuali sanzioni.

Le sanzioni indicate nel presente paragrafo possono essere applicate nei confronti dei collaboratori esterni che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni di cui all'ambito di applicazione attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento potenzialmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

La sanzione applicata potrà comportare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ove applicabile, ovvero altra misura sanzionatoria in conformità alla tipologia contrattuale applicata.

5 Misure nei confronti degli amministratori

Le infrazioni ai principi contenuti nel Modello di VALORI SCARL compiute da componenti del Amministratore Unico verranno integralmente gestite dall'Organismo di Vigilanza, che in proposito riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità dell'infrazione l'Amministratore Unico applicherà le misure di tutela, che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità dell'azienda di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso in cui l'amministratore rivesta anche la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con VALORI SCARL e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.