

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

CODICE DISCIPLINARE

Copia N°

Consegnata a:

In data:

Edizione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
01-2023	27/03/2023	Codice Disciplinare	Evoluzione Ambiente srl	

Sommario

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. SOGGETTI DESTINATARI.....	3
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	4
4. LE SANZIONI	4
4.1 Sanzioni irrogabili al personale dipendente	5
4.2 Sanzioni irrogabili ai dirigenti	7
4.3 Sanzioni irrogabili a consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi	7
4.4 Sanzioni irrogabili ai componenti l'OdV	8
5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	8
6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	8
7. VALIDITA'	9

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Codice Disciplinare costituisce parte integrante del MOG.

Il Codice Disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni MOG, ai sensi del D.lgs. 231.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o al 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;
- Alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale 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 infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano al CdA che deve informare l'OdV secondo la procedura MOG 14.00.

L'applicazione del Codice Disciplinare viene monitorata dall'OdV.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Codice Disciplinare l'Amministratore unico, l'Organismo di Vigilanza nonché tutti i portatori d'interesse, interni ed esterni, che abbiano rapporti contrattuali con l'Azienda

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'accertamento delle infrazioni al MOG spetta a **chiunque ne sia testimone o ne venga a conoscenza** che informerà tempestivamente l'Amministratore unico e l'OdV.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore unico oppure di un'apposita commissione nominata dall'Amministratore unico nel caso il reato sia commesso dallo stesso Amministratore unico.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Codice Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui al vigente CCNL – Metalmeccanica - Aziende Industriali, costituiscono violazioni del MOG tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno intervenire contro le possibili violazioni secondo modalità graduate in un ordine crescente di gravità.

È fatto obbligo per chiunque di segnalare entro 48 ore dal fatto, le violazioni di atipicità comportamentali nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico o dalle disposizioni del MOG in generale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione.

In tal caso si provvederà ad informare direttamente l'OdV.

È riconosciuto il diritto a tutti i portatori d'interesse, richiedere chiarimenti interpretativi o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'OdV.

L'OdV ha l'obbligo di mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute e sui soggetti che le hanno riferite.

I recapiti per contattare l'OdV sono resi noti con appositi comunicati aziendali.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del MOG.

4. LE SANZIONI

Affinché il MOG sia effettivamente operante è necessario adottare un codice disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni. Data la gravità delle conseguenze per l'Azienda in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, l'inosservanza del MOG configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del Codice Civile in materia, dalle norme disciplinari aziendali, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie di cui al CCNL Metalmeccanica - Aziende Industriali.

Il presente Codice Disciplinare è portato a conoscenza, dei dipendenti mediante consegna diretta e affissione di una copia in bacheca.

Per i soggetti che ricoprono posizioni apicali, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare sanzioni di maggior entità economica fino alla risoluzione del contratto per inadempimento, nei casi più gravi.

L'acquisizione illecita o generica divulgazione o comunicazione a terzi di informazioni riservate, inerenti:

- Pianificazione e programmazione strategica e politiche commerciali;
- Importi di offerte economiche antecedenti la presentazione dell'offerta o gara di riferimento;
- Retribuzioni e livelli di inquadramento del personale dipendente e delle collaborazioni oltre ai compensi di professionisti e consulenti esterni;
- la commissione/omissione o induzione alla commissione/omissione di azioni illecite e/o reati ambientali;
- la commissione/omissione o induzione alla commissione/omissione di azioni illecite e/o reati sulla sicurezza sul lavoro;

nonché la violazione delle condotte descritte nel Codice Etico è considerata, in questo Codice Disciplinare Aziendale, quale infrazione grave costituente valido motivo oggettivo per il licenziamento senza preavviso.

4.1 Sanzioni irrogabili al personale dipendente

Le sanzioni irrogabili al personale dipendente e le modalità di irrogazione coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970, di seguito indicate e dal CCNL vigente (CCNL METALMECCANICA - Aziende industriali – Titolo VII, artt. 8, 9, 10, 11).

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del MOG sono, in ordine crescente di gravità:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Richiamo verbale	Violazione delle procedure interne previste dal Codice Etico o dal MOG, condotta consistente in “tolleranza di irregolarità operative”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di lavoro, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell’Azienda”.
Ammonizione scritta	<p>Mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva di almeno due volte in due anni, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Codice Etico o dal MOG o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);</p> <p>Ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.</p>
Multa	<p>Vi incorre il <u>lavoratore recidivo</u>, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità, ▪ Il lavoratore ha realizzato, nello svolgimento di attività considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del MOG, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Codice Etico o dal MOG o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o del MOG stesso ovvero compiendo atti contrari all’interesse dell’Azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
Licenziamento per mancanze	<p>Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento di attività a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico o del MOG, del Codice Etico o della Legge.</p> <p>Fare riferimento a quanto riportato al paragrafo 4.1</p>

I richiami verbali saranno riportati in un apposito “*quaderno dei richiami verbali*” dove saranno riportati le seguenti informazioni: data, nome del lavoratore, motivo del richiamo, eventuali motivazioni addotte dal lavoratore.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione sarà effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non saranno comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni non sarà adottato alcun provvedimento, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata in forma scritta.

4.2 Sanzioni irrogabili ai dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti e soggetti apicali, delle procedure interne previste dal dal Codice Etico o dal MOG, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o del MOG stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Codice Etico o nel MOG, il dirigente o soggetto apicale, in applicazione dell'indirizzo dato dalla sentenza Cass., Sez. Un., 29 maggio 1995, n. 6041, incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Codice Etico o del MOG;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico o del MOG tale da configurare un inadempimento grave, il dirigente incorre in provvedimenti di sospensione temporanea o di decadenza/revoca dalla carica ricoperta. Ogni provvedimento è subordinato alla valutazione e formale deliberazione dell'Amministratore Unico.

Le misure disciplinari sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

4.3 Sanzioni irrogabili a consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda, in contrasto con le regole che compongono il Codice Etico o il MOG e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, la diffida, l'applicazione di una penale, la sospensione o la risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno valutati dall'Amministratore Unico che, sentito il parere del Responsabile che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'OdV.

L'Azienda si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali che di immagine.

4.4 Sanzioni irrogabili ai componenti l'OdV

I componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Azienda dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso.

Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del MOG potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

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

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Azienda e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Azienda da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

Non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Azienda da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione.

7. VALIDITA'

Il presente Codice Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MOG deliberata dall'Amministratore Unico ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame periodico.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Amministratore Unico previo parere vincolante dell'OdV.