

 <p>CASALP CASA LIVORNO E PROVINCIA S.p.A</p>	<b>CODICE DISCIPLINARE</b>	Rev. 02
MOG.1.2	- Allegato 2 al modello di organizzazione e gestione ex D.lgs 231/01-	Pag. 1 a 1



## CODICE DISCIPLINARE

<b>In vigore dal:</b>
31/07/14
<b>Precedenti versioni:</b>
Sostituisce Allegato L "Sistema sanzionatorio e disciplinare ex D.lgs. 231/2001" rev. 01
<b>Approvazione:</b>
Decisione dell' Amministratore Unico n° 3 del 31/07/14

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Violazioni.....	4
3. Soggetti destinatari.....	5
4. Comitato Sanzionatorio .....	5
5. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti .....	5
6. Misure nei confronti dei Dirigenti.....	8
7. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale .....	9
8. Modifiche ed aggiornamento periodico. ....	9
9. Diffusione del Sistema sanzionatorio e disciplinare .....	9

### 1. Premessa

Il Modello di Organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001, richiede, per essere efficace, un adeguato sistema disciplinare, atto ad individuare e sanzionare, per tutti i soggetti coinvolti, i comportamenti contrari alle normative ed obiettivi stabiliti.

Solo grazie a tale previsione il Modello, infatti, non rimane una simbolica manifestazione di volontà della Società, ma uno strumento efficace per rendere noto ai suoi destinatari interni ed esterni che si tratta di un vero e proprio codice interno, realmente attivo e cogente per l'organizzazione. L'inosservanza delle regole stabilite comporta sanzioni disciplinari e non, specifiche da caso a caso, che in casi estremi potrebbero sfociare anche nell'atto di licenziamento o nella risoluzione del contratto.

Per garantire il reale funzionamento dei meccanismi disciplinari, il loro contenuto, le modalità, nonché i soggetti cui è affidata il compito di irrogare le sanzioni, devono essere tempestivamente ed efficacemente comunicati a tutti i destinatari.

La previsione di un sistema sanzionatorio e disciplinare per le violazioni delle regole di condotta definite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito denominato "Modello") e nel Codice Etico, oltre a rappresentare un punto qualificante e di forza di tale modello, è anche disposto esplicitamente dall'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto sopra richiamato. Si parla, infatti, di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Si richiede, quindi, di fronte alla violazione delle norme comportamentali e procedurali, un'adeguata reazione della Società, in grado di ribadire la regola non rispettata e sanzionare il soggetto.

Va ricordato come esista una differenza sostanziale tra la *ratio* che sta alla base delle sanzioni disciplinari stabilite dalla Società, di cui al presente documento, e quella posta alla base del processo penale conseguente alla commissione dell'illecito.

Il primo può avere luogo anche in assenza del secondo, in quanto risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati, tramite la "punizione" di ogni violazione del modello definito dalla Società.

Il procedimento penale interviene, invece, ogni qualvolta che la violazione del modello abbia dato vita al verificarsi di uno dei reati della normativa e quindi, in linea almeno teorica, presuppone anche l'attivazione del sistema disciplinare.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni da parte di CASALP S.p.A. prescinde da eventuali procedimenti civili o penali avviati presso l'Autorità giudiziaria competente.

### **2. Violazioni**

Le sanzioni saranno applicate nelle seguenti ipotesi:

- la messa in atto di azioni o condotte non rispettose delle previsioni del Modello di organizzazione e gestione ex. D.Lgs. 231/01, ovvero l'omissione di azioni o condotte prescritte, nello svolgimento di attività nel cui ambito esiste il rischio di commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01, nonché nell'espletamento di attività che espongano la Società in:
  - una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;  
e/o
  - siano direttamente indirizzati al compimento dei reati previsti dal Decreto;  
e/o
  - tali da determinare l'applicazione, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto, a carico della Società.
- la messa in atto di azioni o condotte non conformi ai principi e alle regole di condotta contenute nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni previste nel Codice Etico nello svolgimento delle attività aziendali.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti, alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, ferme restando le procedure

ed i provvedimenti di competenza del Comitato Sanzionatorio di cui ai successivi punti. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Codice.

In tale ipotesi, i due organi devono dare vita immediatamente agli adeguati accertamenti ed indagini, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti.

### **3. Soggetti destinatari**

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

### **4. Comitato Sanzionatorio**

La proposta di sanzioni da irrogare, di cui al presente documento, è formulata dal Comitato Sanzionatorio composto da:

- Amministratore Unico o Presidente del C.d.A., che ne riveste anche la carica di Presidente;
- Responsabile delle Risorse Umane;
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Il comitato - su istanza di uno dei membri, dei soggetti interessati e, comunque, ad intervalli di almeno 6 mesi - si riunisce per accertare le eventuali violazioni e determinare le sanzioni da comminare. In presenza di violazioni, il Comitato esegue una istruttoria preliminare e decide sull'irrogazione delle sanzioni.

L'Amministratore Unico, in qualità di titolare del potere disciplinare, sulla base delle decisioni del Comitato, irroga le sanzioni ai soggetti che hanno compiuto violazioni.

### **5. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del CCNL di Federcasa, oltre che da eventuali normative speciali applicabili.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL artt. 59-61.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, "i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, sono:

### **1) Incorre nell'AMMONIZIONE VERBALE O SCRITTA**

Il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. 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 una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

### **2) Incorre nel provvedimento della MULTA, FINO A QUATTRO ORE DI NORMALE RETRIBUZIONE**

Il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal Modello 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 della mancanza della "non osservanza delle disposizioni

portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

### **3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI**

Il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello 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 della Società arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, 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 dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

### **4) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto.

### **5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal

Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, 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 del lavoratore coinvolto nei fatti costituenti la mancanza ed al suo livello di responsabilità all'interno della Società;
- 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 al Comitato Sanzionatorio ed all'Amministratore Unico, in qualità di titolare del potere disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dal Direttore Generale o Responsabile delle Risorse Umane.

### **6. Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

In particolare, qualora il Dirigente violi le disposizioni del Modello ponendo in essere condotte, commissive od omissive, che, valutate complessivamente sulla base dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, avrebbero comportato, per le altre categorie di lavoratori subordinati, il licenziamento ovvero, comunque, impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto con l'azienda sarà risolto, conformemente alle previsioni del C.C.N.L. di settore vigente.

### **7. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, di uno o più membri del Collegio Sindacale e dell'OdV (cui si richiede il rispetto per quanto di competenza), il Comitato Sanzionatorio (collegialmente o anche individualmente) ha l'obbligo di riferire senza indugio all'Assemblea dei Soci, perché questi adottino le decisioni conseguenti, valutando la sussistenza dei presupposti per la revoca dell'incarico o per l'adozione di altre misure a carattere sanzionatorio.

### **8. Modifiche ed aggiornamento periodico.**

CASALP S.p.A. provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare. Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dall'Amministratore Unico e ne viene data notizia nelle modalità di cui al paragrafo seguente, dedicato alla diffusione.

### **9. Diffusione del Sistema sanzionatorio e disciplinare**

CASALP S.p.A. si impegna a far conoscere e diffondere il presente Codice sanzionatorio e disciplinare a tutti i suoi destinatari, citati nell'ambito di applicazione.

Ciascun dipendente dovrà firmare una dichiarazione di conferma all'avvenuta presa conoscenza dello stesso.

Le prescrizioni del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.