



CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE SASSARI

SISTEMA DISCIPLINARE

ex D.lgs 231/01

Allegato alla delibera

CdA N 742 del 12/12/2016



IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Pulina)

IL PRESIDENTE
(Dr. Pasquale Tanno)



Sistema disciplinare

Indice

0.	PREMESSA	2
1.	LA FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	2
2.	OBIETTIVI	4
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4.	LE CONDOTTE RILEVANTI	6
5.	LE SANZIONI	7
5.1	<i>Dipendenti (o equiparati)</i>	8
5.2	<i>Dirigenti</i>	11
5.3	<i>Componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori</i>	12
5.4	<i>Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi</i>	12
5.5	<i>Componenti l'OdV</i>	13
6.	CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	13
7.	ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	14
8.	VALIDITA'	14
9.	NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	15



0. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità della Società è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Procedure) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o delle Procedure espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il Personale e i Destinatari violino una Procedura prevista dal Modello.

1. LA FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è un'Appendice del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Responsabilità Amministrativa ai sensi del Dlgs 231/01.

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione e controllo della Responsabilità Amministrativa dell'Organizzazione, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Modello MOGC).

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. 231/2001.


I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

**Sistema disciplinare**

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:
 - i) Predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizioni e procedure attuative del Modello;
 - ii) Specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
3. **Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)¹, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)²;
5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
6. **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Modello e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

¹ 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

² Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01</p> <p style="text-align: center;">Sistema disciplinare</p>	<p>Rev. 00 del 01/10/2016</p> <p>Pag.4 di 15</p>
---	---	--

7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)³;
8. **Presunzione di colpa**: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, DLgs 231/01);
9. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

2. OBIETTIVI

Il Consorzio Industriale Provinciale Sassari (CIPS) intende conformare la propria politica al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata dal Modello (MOCG) che disciplina gli aspetti relativi all'organizzazione e alla gestione e controllo del Consorzio. Il Modello è stato istituito ed viene continuamente monitorato e aggiornato da parte della CIPS e degli organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e le relative procedure sono di importanza fondamentale per lo sviluppo sano del Consorzio al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e l'estraneità del Consorzio da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale del Consorzio e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che violino il Modello e le procedure volte a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi

³ Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

**Sistema disciplinare**

tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali del Consorzio. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera il Consorzio.

Infine, il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di mancata esecuzione dei controlli di primo livello, così come previsti e codificati all'interno del Piano dei Controlli, da parte delle unità organizzative (di sede e periferiche) responsabili di tali controlli, ritenuti dal Consorzio essenziali per la prevenzione dei rischi e l'intercettazione di anomalie nell'esecuzione dei processi aziendali.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavorista pubblica e privata.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2103, 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori¹ e nei vigenti CCNL. Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, il Presidente ed i componenti il CdA, il Collegio dei Revisori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con Il Consorzio.

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavorista pubblica e privata.

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. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

**Sistema disciplinare**

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'OdV, provvedere alla comunicazione dello stesso.

4. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello 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 Decreto.

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 definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) Mancato rispetto del Modello e delle procedure a cui il modello fa riferimento;
- 2) violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (procedure);
- 3) inosservanza del sistema delle deleghe;
- 4) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti Apicali sui loro sottoposti;
- 5) inosservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV predisposti nel Modello;
- 6) inosservanza da parte dell'OdV dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Requisito importante delle sanzioni è la proporzionalità rispetto alle violazioni. Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- a) la gravità della violazione;



- b) l'eventuale recidiva nella violazione;
- c) la tipologia di autore della violazione (dipendenti, dirigenti collaboratori, etc.).

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalazione entro 48 ore delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico o dalle disposizioni del Modello di gestione e controllo 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 salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutata la fondatezza, provvederà ad informare il Vertice aziendale e l'OdV.

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il Dirigente di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente al Responsabile 231 aziendale e/o all'OdV.

Per altri stakeholders, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il Responsabile 231 aziendale o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV.

I recapiti per i contatti (indirizzi, e-mail e telefoni) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e il sito web e con appositi comunicati aziendali.

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

Il mancato rispetto dell'ordine gerarchico di segnalazione, comporterà esso stesso l'applicazione del Sistema Disciplinare.

5. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesso. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello 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.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito



dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso il Consorzio poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, ad esempio mediante riunioni col personale, affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio.). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all'OdV o al responsabile del Modello 231, che provvederà a registrare la consegna.

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico del Consorzio come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

5.1 Dipendenti (o equiparati)

Le sanzioni irrogabili al personale non dirigente devono rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, ad opera di Dipendenti non dirigenti del Consorzio, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 50, 51 e 52 (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensioni e licenziamenti) del CCNL.



Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

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

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

A. Conservative del rapporto di lavoro:

1) Richiamo verbale

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- Inosservanza di ordini di servizio, e/o delle procedure interne previste dal presente Modello e delle norme di comportamento del Codice Etico
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure.

Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Consorzio.

2) Richiamo scritto

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.

**4) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 7 giorni**

Tale sanzione è applicabile nei casi di

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale;
- Inosservanza ripetuta o grave o negligenza rispetto alle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni del modello;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi e negligenze commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali che siano tali da esporre il Consorzio ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV), salvo giustificazioni motivate.

5) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001


Nei confronti di lavoratori/lavoratrici che arrechino danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità; sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, il Consorzio può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dal Consorzio per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

B. Risolutive del rapporto di lavoro:**6) Licenziamento per giustificato motivo**

Tale sanzione si applica nei casi di violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, e dalle Procedure aziendali, mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/01 nei confronti del Consorzio e/o da provocare grave nocumento morale o materiale al Consorzio e tali da non consentire

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01	Rev. 00 del 01/10/2016
	Sistema disciplinare	Pag.11 di 15

la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati.

7) Licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile

Tale sanzione si applica nelle ipotesi di:

- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.
- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio al Consorzio o a terzi", come ad esempio:
 - Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative Procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna del Consorzio a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - Infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

5.2 Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti dell'Organizzazione mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;



c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia caratterizzata da dolo o di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al par. 5) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al par. 6).

5.3 Componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA, del Direttore Generale, di un componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio dei Revisori.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

5.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con il Consorzio, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal DLgs 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio dei Revisori.



È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

L'Organizzazione si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

5.5 Componenti l'OdV


Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Organizzazione 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 ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale. 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 Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'OdV, coadiuvato dal Responsabile del Modello Organizzativo 231, 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'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01</p> <p style="text-align: center;">Sistema disciplinare</p>	<p>Rev. 00 del 01/10/2016</p> <p>Pag. 14 di 15</p>
---	---	---

7. 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'Organizzazione 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. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, 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'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell'OdV.

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati al Consorzio da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

8. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello di Gestione e controllo 231 deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dopo concertazione con le parti sociali, ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Presidente il Consiglio d'Amministrazione.



Sistema disciplinare

9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Dlgs 231/07;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee guida Confindustria;
- Sistema di Gestione della Qualità Ambiente e Salute e Sicurezza;
- Modello di Gestione della Responsabilità Amministrativa.