

SISTEMA DISCIPLINARE
RELATIVO AL
MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

Premessa

Il presente Sistema disciplinare è stato redatto in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”). Il Decreto prevede che gli enti possono essere esonerati dalla responsabilità amministrativa del citato provvedimento se adottano un Modello organizzativo e di gestione (di seguito il “Modello”) correlato con un sistema disciplinare che preveda sanzioni disciplinari. Pertanto, un aspetto essenziale per l’efficace attuazione del Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 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 cui al citato Decreto.

Vista la rilevanza e la centralità del Modello, le infrazioni a tale sistema, oltre a danneggiare la Iniziative Comuni, compromettono il legame di fiducia intercorrente fra le parti e legittimano l’applicazione da parte della società di sanzioni disciplinari. Iniziative Comuni al fine di dotarsi di un sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello, ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente sistema disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. In particolare, le regole e le sanzioni richiamate nel presente sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e trovano applicazione a prescindere dall’effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall’esito di un eventuale procedimento penale.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l’irrogazione della sanzione

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di Iniziative Comuni nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con essa.

Le sanzioni disciplinari saranno adottate tenendo conto del contenuto del CCNL di riferimento del consorzio e nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Iniziative Comuni sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

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

La procedura è quella prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento della società: "Trasporto e Logistica". L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato "O.d.V."), organo previsto dal Modello, cura che venga data informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti (impiegati e quadri)

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

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 impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare del consorzio 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.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

- 1) incorre nei provvedimenti di **biasimo inflitto verbalmente** o, nei casi di recidiva, **per iscritto** il lavoratore che violi le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure), adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio" ovvero non comunichi all'O.d.V. le Informazioni previste dal Modello;
- 2) incorre nel provvedimento della **multa**, non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che:
 - ometta di eseguire con la diligenza dovuta le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un'omessa osservanza degli obblighi derivanti dal Modello;
 - violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'O.d.V. previste dal Modello;
- 3) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un massimo di giorni 10, il lavoratore che:

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

- violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Iniziative Comuni, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;
 - violi l'obbligo di comunicare all'O.d.V. la segnalazione relativa alla commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
 - commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- 4) incorre, infine, anche nel provvedimento di **licenziamento** il lavoratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Iniziative Comuni di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio a Iniziative Comuni;
 - abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01.

L'adozione del provvedimento disciplinare viene comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza e all'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello accertata, da parte di dirigenti, il consorzio provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal relativo CCNL in vigore presso la Iniziative Comuni, a quanto normativamente previsto e secondo le prescrizioni dell'art 7 dello Statuto dei lavoratori, ritenuto da più sentenze della Corte di Cassazione applicabile anche ai dirigenti.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Sanzioni nei confronti di 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 del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Iniziative Comuni, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico del consorzio.

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

Sanzioni nei confronti degli amministratori

**SISTEMA DISCIPLINARE PREVISTO NEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. N.
231/2001**

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione o l'amministratore unico (attualmente la società non è munito di un consiglio di amministrazione avendo un unico amministratore), il Sindaco o il collegio sindacale e la Società di revisione legale dei conti (figure, dette ultime, attualmente non presenti).

L'organo amministrativo, se collegiale, valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente; in difetto verrà fornita adeguata notizia all'assemblea affinché assuma le opportune decisioni.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.