



# SISTEMA DISCIPLINARE

EX D.LGS. 231/01

## **INDICE**

- 1. Principi generali.**
- 2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni.**
- 3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati.**
  - 3.1. Richiamo verbale o scritto
  - 3.2. Sanzione pecuniaria
  - 3.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione lorda
  - 3.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
  - 3.5. Licenziamento per giusta causa
- 4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti, dei responsabili e dei preposti.**
- 5. Sanzione nei confronti degli Amministratori.**
- 6. Sanzioni ni confronti di collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi, fornitori esterni.**

## **1. PRINCIPI GENERALI.**

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, da applicare in caso di accertata violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Compete all'ODV proporre all'organo di competenza l'assunzione delle misure disciplinari.

## **2. CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.**

Il sistema sanzionatorio di BENASSI SRL si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado di intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alla modalità di conservazione, documentazione e controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso delle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV (fatte salve eventuali ipotesi di reato);
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

In particolare, costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente dell'Impresa:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- 2) la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- 3) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- 4) l'omissione o la violazione, anche isolata, di qualsiasi protocollo o prescrizione che il Modello ha classificato come critico, inclusi quelli finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro

5) la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso)

Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento psicologico;
- l'entità del danno e del pericolo per BENASSI SRL come conseguenze dell'infrazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

- gravità dell'inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa)
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti;
- circostanze aggravanti e/o attenuanti con particolare riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI.**

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL dell'Edilizia, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) ed eventuali normative speciali applicabili.

L'irrogazione delle sanzioni rientra nella competenza del Datore di Lavoro/Organo Dirigente anche su proposta dell'ODV.

In applicazione dei criteri di correlazione tra gravità delle infrazioni commesse e i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL dell'Edilizia, sono previste le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

### 3.1. Richiamo verbale o scritto

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia compiuto una lieve inosservanza delle disposizioni e delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV 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 dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

### 3.2. Sanzione pecuniaria

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte 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, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata

### 3.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione lorda

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte e reiteratamente 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, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, esponendo l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, ovvero nei confronti del dipendente che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate", dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata. Trattasi quindi della ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione da parte dell'ODV.

### 3.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia violato le procedure interne previste dal presente 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 dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

### 3.5. Licenziamento per giusta causa

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia, adottato 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, ovvero posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi e regolamenti, ovvero il compimento di *“atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti”*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

## **4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI, DEI RESPONSABILI E DEI PREPOSTI.**

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, un responsabile o da un preposto, troveranno applicazione le sanzioni indicate nel contratto collettivo di categoria (es. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti).

Anche queste misure disciplinari saranno disposte dal Consiglio d'Amministrazione anche su proposta dell'ODV.

L'OdV verifica che nelle singole lettere – contratto sia inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità (sospensione o licenziamento) delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello aziendale.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente dell'Impresa, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- La mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello.
- L'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.
- L'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello.
- Il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.
- L'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro. Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli

## **5. SANZIONE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della società, l'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Revisore della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative, valutate e decise di volta in volta in relazione alla violazione commessa.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Impresa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di

Vigilanza all'organo dirigente per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale o ad organo equivalente, quando esistenti.

**6. SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI ESTERNI.**

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori, e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con BENASSI SRL, quale che sia il rapporto, anche temporaneo. Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, ove previsto e secondo specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivano danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.