



GISEC SPA

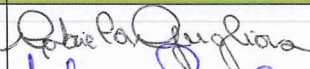
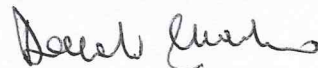
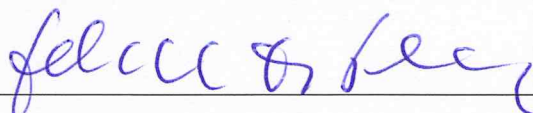
Modello Organizzativo ex 231/01

ALLEGATO 8 – SISTEMA SANZIONATORIO



INDICE

1.	PREMESSA.....	3
2.	TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI.....	4
3.	INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	4
4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	6
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI	6
6.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI	7

	UNITÀ ORGANIZZATIVA	Firma
Redatto da	Consulente- Dott.ssa G. Gugliara Resp. Amministrazione - Rag. Vito Pascale	 
Verificato da	Direttore Generale – Dott. Donato Madaro	
Approvato da	Amministratore Unico- Dott. Felice Di Persia	

Pubblicazione	
---------------	--

Revisione

Revisione	Data	Descrizione
00	16/01/2012	Prima emissione

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	ALL 8
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	00

1. PREMESSA

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci e consulenti esterni, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL di settore FISE Igiene - Ambientale e delle procedure aziendali.

Infatti, come statuito all'art. 1, comma 2, del Codice Etico, le regole ivi contenute "non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori, e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e **contrattuale** vigente in materia".

Pertanto, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal CCNL già operativi presso la società.

Appare opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte.

Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa.

Tanto premesso, può tuttavia risultare utile l'indicazione di alcuni criteri cui subordinare la predetta scelta sanzionatoria.

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	ALL 8
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	00

2. TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI

Ai sensi CCNL, la violazione dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione e dalle disposizioni aziendali (tra cui si inserisce il Codice Etico, Procedure aziendali ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/01), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- a. Richiamo verbale;
- b. Richiamo scritto;
- c. multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione oraria;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento per giusta causa.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate anche in relazione:

- ✚ all'intenzionalità del comportamento;
- ✚ alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- ✚ al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- ✚ all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- ✚ alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- ✚ al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- ✚ al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari del biennio anteriore.

3. INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

a-b) Richiamo verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del richiamo verbale o del richiamo scritto ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento, tali da escludere l'applicabilità delle ulteriori e successive sanzioni indicate, e più precisamente:

- ✚ in qualunque modo si commetta lieve trasgressione ad una o più violazioni del Codice Etico, procedure aziendali ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	ALL 8
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	00

Per lieve trasgressione si intende: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.

c) Multa fino a quattro ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a quattro ore ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- ✚ esegue negligenemente il lavoro, anche con riferimento ad attività a rischio-reato di cui alla c.d. mappatura ex D.Lgs. 231/01;
- ✚ recidiva nelle mancanze sanzionate con richiamo scritto.

d) Sospensione sino a dieci giorni

- ✚ Verrà comminata la sanzione della sospensione sino a dieci giorni ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:
- ✚ non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, incluse violazioni al Codice Etico, procedure aziendali ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine, poste in essere da parte di colleghi o appartenenti al servizio cui è preposto;
- ✚ in qualunque modo commette grave trasgressione del Codice Etico, procedure aziendali e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, anche ove determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
- ✚ reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti.

I provvedimenti sub a-b), c), e d) sono adottati dall'Amministratore Unico ,dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

e) Licenziamento

Verrà comminata la sanzione del licenziamento ai lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	ALL 8
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	00

- ✚ effettua, con intenti fraudolenti, elusione delle regole di cui al Codice Etico, procedure aziendali ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01;
- ✚ aver commesso uno o più reati tra quelli per i quali è applicabile la disciplina ex D.Lgs. 231/01 o, comunque, delitti che pregiudicano il rapporto di fiducia con il datore di lavoro;
- ✚ reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione sino a dieci giorni.

Così come previsto dal C.C.N.L. vigenti, con riferimento a tutte le tipologie di comportamento sopra delineate, qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, in via cautelare, la società può disporre la sospensione del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

Il provvedimento sub e) e l'applicazione in via cautelare di cui sopra sono adottati dall'Amministratore delegato, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Per il procedimento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di appartenenza, contemplando in tal modo la possibile risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e la Direzione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	ALL 8
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	00

6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI

Ogni violazione delle regole previste dal Modello, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori Esterni, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla GISEC SPA, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.