
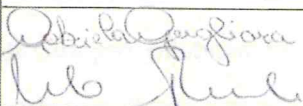


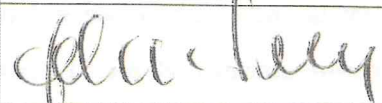


| | | | |
|---|-----------------------------|------------|-------|
|  | Livello Documento: Allegato | Codice Doc | ALL 8 |
| | Sistema Sanzionatorio | Revisione | 00 |

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 OPRGANIZZATIVA | 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 |  |

| | |
|--------------|--|
| Publicazione | |
|--------------|--|

Revisione

| Revisione | Data | Descrizione |
|-----------|------------|-----------------|
| 00 | 16/01/2012 | Prima emissione |
| | | |
| | | |
| | | |

| | | | |
|---|-----------------------------|------------|--------------|
|  | 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:

- l 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 |

- ⚡ 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.

GISEC S.p.A.

DETERMINAZIONE N. 193 DEL 23/01/2012 L'AMMINISTRATORE UNICO

Dott. Felice Di Persia il giorno 23 del mese Gennaio dell'anno 2012

PREMESSO CHE

- In data 04/08/2009 è stata costituita la GISEC S.p.A. ai sensi dell'articolo 20 della Legge Regionale della Campania n. 4 del 28 marzo 2007, così come modificata dall'articolo 1 della Legge Regionale della Campania n. 4 del 14 aprile 2008, e in virtù di quanto disposto dall'art. 2 dell'OPCM 3746/2009 così come modificata dall'art. 1 della OPCM 3775/2009, con l'obiettivo finale di gestire l'intero ciclo integrale dei rifiuti;
- La Provincia di Caserta è Socio Unico della Società per Azioni GISEC S.p.A.;
- In data 31/12/2009 come dispone l'art. 19 del D.L. n. 90/2008 convertito in L. n. 123/2008 è cessato lo stato di emergenza nel settore dei rifiuti;
- Il D.L. n. 195 del 31/12/2009, coordinato con la legge di conversione 26 febbraio 2010, n. 26, prevede il passaggio di consegne alle Province della Regione Campania, le quali le gestiscono anche per il tramite delle società provinciali, i siti di stoccaggio provvisori e definitivi e gli impianti S.T.I.R. ubicati nell'ambito territoriale di competenza;
- Con contratto di comodato d'uso di beni connessi al ciclo di gestione integrata dei rifiuti nella Provincia di Caserta, Rep. N. 21630 del 23 marzo 2010, veniva affidata alla GISEC la gestione dello STIR e di alcuni siti di stoccaggio ed inoltre in via di affidamento anche la gestione degli altri impianti funzionali al ciclo integrato dei rifiuti di competenza della provincia di Caserta, attualmente in gestione provvisoria del CUB articolazione di Caserta;

CONSIDERATO CHE

- Con determina n° 113 del 21/04/2011 la GISEC ha proceduto ad indire gara a procedura aperta ai sensi degli articoli n. 3 comma 37° e n. 55 comma 5° del D.Lgs. 163/06 e s.m.i. per l'affidamento del servizio di consulenza per la progettazione, implementazione di modelli organizzativi e di gestione ex D.lgs 231/2001;
- con determina n°150 del 14/09/2011 veniva effettuata l'aggiudicazione definitiva alla società QSM in Corso delle Province n°29 90129 di Catania;
- il codice etico ed il relativo sistema sanzionatori, predisposto dalla società incaricata di concerto con gli uffici amministrativi GISEC, sono parte integrante del modello organizzativo ex D.lgs. 231/01, in fase di completamento;

Ne

TUTTO CIO' PREMESSO L'AMMINISTRATORE UNICO

Sentito il consulente del lavoro

DETERMINA

Nelle more del completamento del modello organizzativo ex 231/01 di approvare il codice etico e il relativo sistema sanzionatorio.

Si comunichi ai dipendenti attraverso affissioni in bacheca aziendali impianti, uffici e siti e per conoscenza al Presidente della Provincia di Caserta on. Zinzi e Direttore Generale Prof. Picaro, al Collegio Sindacale.

L'AMM. UNICO
GISEC SPA
Amministratore Unico
Dot. Fausto Picaro