

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

**ASPES S.P.A.**



**ALLEGATO 5**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA-  
SANZIONI DISCIPLINARI**

# SANZIONI DISCIPLINARI

## INDICE

PREMESSA	3
TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI	4
INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI	5
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	5
SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	7
SANZIONI PER FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI	7

## PREMESSA

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 D.Lgs. n. 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 e sindaci, 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 vigenti 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 dai 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.

## TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI

Ai sensi del 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 D.Lgs. 231/01), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- a.** rimprovero verbale;
- b.** rimprovero scritto;
- c.** multa non superiore a tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- d.** sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo non superiore a tre giorni;
- e.** licenziamento.

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.

## INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI

### SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

#### **a-b) Rimprovero verbale o scritto**

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero 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. n. 231/01.

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 tre ore**

Verrà comminata la sanzione della multa fino a tre 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. n. 231/01;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

#### **d) Sospensione da sino a tre giorni**

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 3 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 esponga 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 e' 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 esponga la stessa

ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;

- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

I provvedimenti sub a-b), c) e d) sono adottati dal Direttore Generale, 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:

- 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;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- 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. n. 231/01;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione;

Il provvedimento sub f) è adottato dal Direttore Generale, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

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

## **SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI**

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice etico, commesse dai Sindaci, tale da configurare un notevole inadempimento ovvero, in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il CdA adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse dal Direttore Generale, sarà l'assemblea dei Soci ad adottare tutti i provvedimenti che riterrà opportuno, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## **SANZIONI PER FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI**

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con i terzi, sulla base di un'esplicita previsione contrattuale.