

SISTEMA DISCIPLINARE

Redatto	Area Affari Generali
Approvato	Direttore Generale
Prima approvazione	10 aprile 2024

PREMESSA

Il presente sistema disciplinare è volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta. Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali in questione da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello e del Codice, verrà quindi attivata la procedura di accertamento, in conformità al CCNL Metalmeccanica Industria e della Installazione di impianti applicato al dipendente interessato dalla procedura.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sarà accertata una violazione, ad istanza dell'OdV, il Direttore Generale individuerà - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL Metalmeccanica Industria e della Installazione di impianti;
- verrà così irrogata, da parte del Direttore Generale, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL Metalmeccanica Industria e della Installazione di impianti, proporzionata alla gravità della violazione;
- il Direttore Generale comunicherà l'irrogazione di tale sanzione all'OdV, che provvederà a verificare la concreta applicazione della stessa;
- laddove il Direttore Generale non ritenga di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte dell'OdV né di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare loro il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta. Qualora non ritengano soddisfacenti le motivazioni addotte presenterà la questione, per la decisione, all'Organo Amministrativo.

VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 E RELATIVE SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, si portano a conoscenza dei propri dipendenti le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni. Precisamente:

1. richiamo verbale per il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Codice Etico o adottati nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni date;
2. ammonizione scritta per il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Codice Etico, o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
3. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o dal Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, esponga il Campania DIH ad una situazione di oggettivo pericolo corruttivo;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni di effettivo lavoro per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, arrechi danno effettivo alla Società creando una situazione favorevole al compimento di atti corruttivi, ovvero per il dipendente che sia recidivo per più di tre volte nel medesimo anno solare nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3;
5. licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico, adottati nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito di corruzione o comunque chiaramente atto a favorirlo, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio: dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia della Società nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa al Campania DIH di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, che sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE

In caso di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte del Direttore Generale, accertata ai sensi del precedente paragrafo, l'Organo Amministrativo – su dell'OdV. - adotterà, nei confronti del Direttore responsabile, la misura ritenuta più idonea, conformemente alla gradazione delle sanzioni sopra riferite.

Se la violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dovesse far venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

Laddove l'Organo Amministrativo non ritenga di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte dell'OdV e di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta. Qualora l'OdV non ritengano soddisfacenti le motivazioni adottate presenterà la questione, per le valutazioni del caso, all'Organo di controllo.

MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo di controllo e la residua parte Consiglio di Amministrazione, ove presente, ovvero l'Assemblea in caso di Amministratore Unico.

I membri dell'organo di controllo e del Consiglio di Amministrazione o dell'Assemblea potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, anche con applicazione analogica delle sanzioni previste per i dipendenti, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.

MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di un membro dell'organo di controllo, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo di controllo ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno così assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI

Ogni violazione al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà invece sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Campania DIH.