



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX

D. LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato con delibera del 24/09/2024



Indice

1.	Principi Generali.....	3
2.	Nozione di illecito disciplinare e criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari	3
3.	Tipologia delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente	4
4.	Sanzioni relative all'Amministratore.....	5
5.	Sanzioni relative a soggetti aventi rapporti contrattuali con Assindustria Servizi S.r.l.	6
6.	Procedimenti di applicazione delle sanzioni.....	6



1. Principi Generali

Ai fini dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 predisposto dalla Assindustria Servizi S.r.l., la stessa adotta il seguente sistema disciplinare da applicarsi ogni volta che viene riscontrata la violazione di una o più delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nei documenti allegati e/o comunque richiamati (d'ora in poi Modello 231).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Assindustria Servizi S.r.l., in qualità di datore di lavoro o parte contrattuale, ha, infatti, la facoltà di applicare, all'esito di opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice penale.

Alla notizia di una violazione del Modello 231, comunicata all'ORGANISMO di VIGILANZA o all'AMMINISTRATORE, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento così come eventualmente stabilito dal CCNL applicato.

Nel caso di accertamento positivo della violazione, verrà irrogata, da Assindustria Servizi S.r.l. quale datore di lavoro o parte contrattuale la sanzione disciplinare nei limiti di seguito esposti.

2. Nozione di illecito disciplinare e criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari

Ogni violazione del Modello 231, configura l'illecito disciplinare che può consistere:

1. nella commissione di atti non conformi alle prescrizioni del modello;
2. nell'omissione di comportamenti prescritti dal modello;
3. nella mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta;
4. nell'ostacolare il controllo;
5. nell'impedire senza giustificazione l'accesso alle informazioni ed alla documentazione all'OdV;
6. altre condotte idonee alla violazione o elusione dei sistemi di controllo.

Le sanzioni ed il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta ed alle conseguenze, tenendo in particolare considerazione:

- il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del contravventore;
- l'esistenza di precedenti disciplinari a carico del contravventore;



- l'elemento soggettivo del comportamento del contravventore (colpa lieve o grave, dolo);
- rilevanza degli obblighi violati;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri obbligati che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- entità del danno derivante all'impresa ed eventuale condanna ed applicazione di pene ai sensi del D.Lgs 231/01;
- altre circostanze in cui è maturata la violazione del modello organizzativo.

3. Tipologia delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati e operai, alle dipendenze della Assindustria Servizi S.r.l. che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- violazione di procedure disciplinate dal Modello 231;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello 231 nell'ambito delle attività di rischio.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono dettate nel rispetto dell'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello 231, a seconda della gravità dell'infrazione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari e precisamente:

- rimprovero verbale (nel caso di violazione colposa riconducibile a negligenza del lavoratore);
- rimprovero scritto (nel caso di recidiva nelle violazioni come descritte al punto che precede);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni (nel caso di recidiva reiterata dei comportamenti di cui al rimprovero verbale nonché nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Assindustria Servizi S.r.l. a responsabilità nei confronti di terzi);
- licenziamento per giustificato motivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro e comunque nel caso di reiterazione di gravi inadempimenti dei precetti di cui al Modello 231);
- licenziamento per giusta causa (mancanza talmente grave commessa con dolo tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro).



Durante il tempo necessario per l'accertamento dei fatti costituenti violazione che configurano il comportamento che legittima l'applicazione della misura del licenziamento il datore di lavoro può disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del lavoratore.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno Assindustria Servizi S.r.l., l'applicazione della sanzione più grave del rimprovero verbale comporterà anche la revoca immediata della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La sanzione del rimprovero verbale sarà annotata nella scheda personale del lavoratore dipendente che controfirmerà l'annotazione stessa nonché nel registro delle sanzioni disciplinari tenuto dall'Organismo di Vigilanza controfirmato dal lavoratore rimproverato.

La contestazione del datore di lavoro, fatta eccezione per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto a cura della Assindustria Servizi S.r.l.

I provvedimenti disciplinari possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

L'applicazione della sanzione disciplinare sarà comunque annotata nella scheda del lavoratore dipendente e nel registro delle sanzioni disciplinari curato dall'Organismo di Vigilanza.

4. Sanzioni relative all'Amministratore

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi allegati da parte dell'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci, che provvederà ad assumere le opportune iniziative disponendo, se del caso anche la revoca dell'incarico e se necessario Assindustria Servizi S.r.l. agirà per il risarcimento del danno. L'applicazione della misura nei confronti dell'Amministratore sarà annotata nel registro delle sanzioni disciplinari a cura dell'Organismo di Vigilanza.



5. Sanzioni relative a soggetti aventi rapporti contrattuali con Assindustria Servizi S.r.l.

L'inosservanza dei precetti di cui al Modello 231 da parte di soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con Assindustria Servizi S.r.l. potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

A tal riguardo i contratti dovranno prevedere una clausola risolutiva.

L'applicazione della misura nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con Assindustria Servizi S.r.l. sarà annotata nel registro delle sanzioni disciplinari a cura dell'Organismo di Vigilanza.

6. Procedimenti di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello, del Codice Etico si articola in due fasi:

- contestazione della violazione all'interessato comunque in forma scritta;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione comunque in forma scritta.

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della segnalazione della violazione comunicata dall'Organismo di Vigilanza agli organi aziendali competenti che nel caso di specie è l'Amministratore.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, ai fini della contestazione della violazione all'interessato, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare:

- l'Amministratore, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale al fine di consentire l'assunzione (es. agenzia di lavoro interinale);



- l'Assemblea dei Soci nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

L'organismo di Vigilanza forma un fascicolo nel quale fa confluire tutta la documentazione relativa al caso e se ritiene opportuno che venga avviato il procedimento disciplinare lo trasmette nel modo che ritiene più opportuno all'Amministratore affinché provveda alla contestazione ed all'irrogazione delle sanzioni.