

SISTEMA DISCIPLINARE
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001



REDATTO	APPROVATO
Owner: S.I.ECO. Srl	Owner: S.I.ECO. Srl
Revisione:	Revisione:
Data: 15.12.2023	Data: 25/01/2024
Owner: S.I.ECO. Srl	Owner: S.I.ECO. Srl

SOMMARIO

Premessa	3
TITOLO I - Disposizioni generali.....	4
Art. 1 Definizioni.....	4
Art. 2 Finalità.....	5
Art. 3 Pubblicità	5
Art. 4 Principi generali	5
Art. 5 Vincoli del Modello	6
TITOLO II - Soggetti destinatari.....	6
Art. 6 Amministratori	6
Art. 7 Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e vigilanza	6
Art. 8 Dirigenti.....	6
Art. 9 Personale dipendente	6
Art. 10 Collaboratori e terzi.....	7
TITOLO III - Violazioni	7
Art. 11 Condotte rilevanti	7
TITOLO IV - Sanzioni.....	8
Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)	8
Art. 12 Sanzioni Provvedimenti applicabili	8
Sezione II - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7.....	13
Art. 1 Sanzioni applicabili.....	13
TITOLO V - Procedure.....	13
Sezione I - Norme comuni	13
Art. 2 Contraddittorio	13
Art. 3 Tempestività ed immediatezza.....	14
Art. 4 OdV - Organismo di Vigilanza	14
Sezione II - Procedimenti	14
Art. 5 Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti	14
Art. 6 Procedimento per amministratori, dirigenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7	15
TITOLO VI - Norme speciali	16
Art. 7 Trasferimento.....	16
Art. 8 Clausole contrattuali per collaboratori e terzi.....	16

Art. 9 Modifiche alle norme collettive - Rinvio	16
---	----

Premessa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

Secondo quanto previsto dal Legislatore nel Decreto (artt. 6 e 7), l'efficace attuazione del Modello è subordinata all'adozione, in seno all'Ente, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (di seguito, "Sistema Disciplinare").

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria, le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi procedimento di applicazione di provvedimenti sanzionatori deve rispettare, quando si tratta di lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 ('Statuto dei Lavoratori') e/o da normative speciali.

Per ottemperare ai dettami del Decreto, nell'ambito dell'adozione del Modello, S.I.ECO. Srl (di seguito anche solo "SIECO" o "Ente") ha adottato il presente Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha valenza interna all'Azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, tra le quali quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di

autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto dell'Ente.

Il Sistema Sanzionatorio qui di seguito descritto è applicabile anche per garantire l'attuazione delle procedure da esso richiamate come prevenzione e deterrente di comportamenti illeciti.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare l'amministratore unico e tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda – come individuati dagli artt. 2094 e ss. c.c., ivi compresi i dirigenti – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi), che collaborino con l'Azienda. Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Definizioni

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono per:

- a) *Codice Etico*: il documento adottato da S.I.ECO. Srl quale codice di comportamento ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231; il documento, ufficialmente approvato dal vertice dell'Ente, contiene i principi etici e le norme di condotta - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- b) *Decreto*: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti;
- c) *Modello*: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da S.I.ECO. Srl ai sensi del Decreto e comprensivo del Codice Etico, della Parte Generale, della Parte speciale relative ai processi sensibili, delle disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.) e del presente Sistema disciplinare;
- d) *Organismo di Vigilanza* (anche OdV): l'Organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- e) *Misure indicate nel Modello*: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, incluso il Codice Etico e le disposizioni

contenute all'interno di procedure, protocolli e ogni altro documento interno all'Ente).

Art. 2 Finalità

Il presente Sistema Disciplinare intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e), nonché dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 Pubblicità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Sistema Disciplinare nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il presente Sistema Disciplinare è consultabile, unitamente al Modello, nella rete informatica interna dell'Ente.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema Disciplinare è notificato mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 Principi generali

Le misure indicate nel Modello adottato da S.I.ECO hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari dello stesso Modello, individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle suddette misure costituisce illecito sanzionabile, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, a S.I.ECO la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

L'ente tuttavia si riserva di valutare l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal presente Sistema secondo la gravità dell'infrazione tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, contingenti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e l'inadempienza.

Art. 5 Vincoli del Modello

L'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce, per tutti i dipendenti di S.I.ECO. Srl adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro.

I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni nei confronti del personale alle dipendenze di S.I.ECO, avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) e smi.

Il presente Sistema Disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravare ovvero ad attenuare l'intensità della violazione stessa.

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 6 Amministratori

L'Amministratore Unico di S.I.ECO. Srl è tenuto all'osservanza delle misure indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello. Qualora nominato, il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi alle medesime osservanze.

Art. 7 Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e vigilanza

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello e l'Integrità tutti i soggetti, non legati a S.I.ECO da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e vigilanza dell'Ente.

Art. 8 Dirigenti

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello e l'Integrità tutti i dirigenti di S.I.ECO, siano essi o meno dipendenti dell'Ente.

Art. 9 Personale dipendente

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello e l'Integrità tutti i soggetti alle dipendenze di S.I.ECO,

indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni (a titolo esemplificativo, fanno parte del personale dipendente i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di inserimento etc.).

Art. 10 Collaboratori e terzi

Il presente Sistema Disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, l'Integrità posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo:

1. i lavoratori con contratto di natura non subordinata (quali collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati etc.);
2. altri soggetti che intrattengano con S.I.ECO rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello e l'Integrità di loro eventuale pertinenza.

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 Condotte rilevanti

Qualsiasi violazione delle misure indicate dal presente Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati oggetto del Modello, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- a) Il mancato rispetto delle misure del Modello tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'OdV;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge, dal Codice Etico a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'OdV;

- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- d) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- e) l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- f) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'OdV;
- g) la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, per l'Amministratore Unico e per gli eventuali altri soggetti apicali, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituiscono illecito sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)

Art. 12 Sanzioni Provvedimenti applicabili

La violazione delle norme di legge, delle prescrizioni del presente Modello, da parte dei dipendenti dell'Azienda, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre l'Azienda all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente corrispondono a quelle previste dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento (Dei Servizi Ambientali-Utilitalia e Del Commercio).

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico ad opera di Dipendenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti applicabili (espressamente richiamati dal suddetto Art. 68: "rimprovero verbale", "rimprovero scritto", "multa", "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione" e "licenziamento per giusta causa") sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza colposa", "inosservanza ripetuta o grave", "violazione colposa", "violazione grave con colpa" e "violazione dolosa") per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, un provvedimento specifico identificato come "Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01"; tale provvedimento permette la necessaria copertura sanzionatoria di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

Art. 12.1 Rimprovero verbale

- **Inosservanza lieve** dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- **Inosservanza lieve** delle procedure aziendali;
- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.

Si ha **“inosservanza lieve”** nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per l'Azienda.

Art. 12.2 Rimprovero scritto

- **Inosservanza colposa** dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- **Inosservanza colposa** delle procedure aziendali;
- Tolleranza di **inosservanze colpose** commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti richiesti da parte dell'OdV, salvo motivate giustificazioni.

Si ha **“inosservanza colposa”** nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l'Azienda.

Art. 12.3 Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- **Inosservanza ripetuta o grave** dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- **Inosservanza ripetuta o grave** delle procedure aziendali;
- Omessa segnalazione o tolleranza di **inosservanze ripetute o gravi** commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti richiesti da parte dell'OdV, salvo motivate giustificazioni.

Si ha **“inosservanza ripetuta” o “grave”** nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e siano ripetute o gravi e non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l'Azienda.

Art. 12.4 Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Violazione colposa delle procedure aziendali;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti richiesti da parte dell'OdV, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per l'Azienda).

Si ha **“violazione colposa”** nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l'Azienda.

Art. 12.5 Licenziamento

Con il licenziamento per giusta causa (con o senza preavviso) è sanzionata la **violazione (dolosa o grave)** delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale all'Azienda e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna dell'Azienda a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare

natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Si ha **“violazione dolosa o grave”** quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l'Azienda.

Art. 12.6 Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dall'Azienda per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

SANZIONE DISCIPLINARE	REATO COMMESSO
Rimprovero verbale	inosservanza lieve
Rimprovero scritto	inosservanza colposa
Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base	inosservanza ripetuta / grave
Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni	violazione colposa
Licenziamento per giusta causa	violazione dolosa violazione grave con colpa

Sezione II - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Art. 1 Sanzioni applicabili

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, da parte dei dirigenti, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre l'Azienda all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e del CCNL di riferimento.

Le sanzioni adottabili nei riguardi dell'Amministratore Unico, dei dirigenti e degli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare sono le seguenti:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del modello;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, per violazioni di particolare gravità, per violazioni molteplici, nonché in caso di reiterazione;
- c) revoca dalla carica e/o dall'incarico in caso di violazioni di eccezionale gravità o di commissione dei reati oggetto del Modello.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 2 Contraddittorio

L'Ente non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 3 Tempestività ed immediatezza

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme della contrattazione collettiva di settore.

Il necessario rispetto dei requisiti di tempestività ed immediatezza impedisce ogni ritardo nell'irrogazione della sanzione, anche nel caso di eventuali procedimenti instaurati dinnanzi al giudice penale, fermo il principio secondo cui i procedimenti disciplinari disposti dall'azienda ai sensi del presente Sistema costituiscono procedimenti autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 4 OdV - Organismo di Vigilanza

L'OdV è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniqualvolta ne riscontri, le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti.

L'OdV deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 5 Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta ed i conseguenti provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore avrà facoltà di presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, personalmente o con l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero della R.S.U.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste nel CCNL di riferimento.

Art. 6 Procedimento per amministratori, dirigenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Ogniqualevolta riscontri una violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello da parte di un dirigente non dipendente o di altro soggetto non dipendente di cui all'art. 7 del presente Sistema disciplinare, l'OdV ne fa segnalazione per iscritto all'Amministratore Unico.

La segnalazione, a cui l'OdV allega copia della eventuale documentazione inerente la violazione di cui sia in possesso, deve contenere la specifica indicazione delle misure che risultano violate.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della segnalazione, l'Amministratore Unico convoca per iscritto il contravventore, come indicato dall'OdV o da chiunque altri abbia provveduto alla segnalazione, per una riunione da tenersi non prima di cinque giorni dalla ricezione della predetta convocazione e non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione, ovvero, in caso di violazioni lievi, richiede una giustificazione scritta da inviarsi entro il medesimo termine.

La convocazione o la richiesta di giustificazione scritta deve contenere la descrizione della condotta segnalata dall'OdV, l'indicazione delle misure che risultano violate ed un avvertimento in ordine alle possibili conseguenze sanzionatorie ed alla facoltà di essere sentito a propria difesa in occasione della riunione a cui il contravventore è convocato e alla quale è tenuto in ogni caso a presenziare.

In occasione della riunione, a cui può essere invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo.

L'Amministratore Unico ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, l'Amministratore Unico delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione.

Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, l'Amministratore Unico comunica l'irrogazione all'interessato, dandone informazione altresì all'OdV.

Copia della delibera viene trasmessa, per opportuna conoscenza, all'OdV.

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 7 Trasferimento

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.

Art. 8 Clausole contrattuali per collaboratori e terzi

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati da S.I.ECO. Srl con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, *partners*, fornitori, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di osservare le prescrizioni del Modello di loro eventuale pertinenza, e in tal caso espressamente indicate, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.

Art. 9 Modifiche alle norme collettive - Rinvio

In caso di eventuali modifiche alle norme del CCNL del settore che comportino variazioni sostanziali e/o procedurali in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari, le norme del presente Sistema Disciplinare interessate dalle predette modifiche si intenderanno, con decorrenza dalla data di rinnovo del CCNL, a loro volta automaticamente ed implicitamente modificate nei limiti e termini stabiliti dalla contrattazione collettiva, salva la facoltà per l'Ente di provvedere, al primo aggiornamento utile del presente Sistema Disciplinare, all'integrale adeguamento normativo.
