



**costruzioni ◆ disciplina e impianti
per la sicurezza stradale**

CODICE SANZIONATORIO

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal documento portante del Modello e dal Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di Lavoro e dipendente, così come richiesto e indicato dalla normativa gius-lavoristica pubblica e privata.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del codice civile: 2014 (diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il SD prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il 'personale apicale' e il 'personale sottoposto ad altrui direzione', così come definiti dal D.Lgs. 231/2001.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati ed operai), e, ove non ostino imperativa norma di legge, tutti i 'portatori di interesse' (stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della società.

2. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- ❖ **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento
- ❖ **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello

- ❖ **Colpa:** Colpa generica (negligenza/imprudenza/imperizia) o Colpa Specifica/Inosservanza di Leggi, regolamenti, ordini discipline.
- ❖ **D. Lgs. 231/2001:** decreto legislativo recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 L. 300/2000;
- ❖ **Danni:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni, costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati; lesioni alla reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders.
- ❖ **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- ❖ **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la società un rapporto di lavoro subordinato;
- ❖ **Dolo:** si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà
- ❖ **Indebiti disciplinari:**
 - inosservanza lieve (condotta caratterizzata da colpa/nessun rischio di sanzioni o danni)
 - inosservanza ripetuta (condotta ripetuta e caratterizzata da colpa che ha generato rischi di sanzioni o danni alla società)
 - inosservanza grave (condotta grave e caratterizzata da colpa che ha generato rischi di sanzioni o danni per la società nonché non sia caratterizzata da dolo)
 - violazione colposa (condotta caratterizzata da colpa con potenziali rischi di sanzioni o danni per la società più importanti rispetto all'inosservanza)
 - violazione dolosa o grave con colpa (condotta caratterizzata da dolo o da particolare gravità e presenza di colpa con rischi di sanzioni e danni per la società)
- ❖ **Linee Guida di Confindustria** (ultimo aggiornamento 2014): raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove però non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le linee guida mirano ad orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione dello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale, che è il solo a poter esprimere un giudizio di conformità ed adeguatezza rispetto allo scopo di prevenzione reati.
- ❖ **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del Modello stesso.
- ❖ **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 d. lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché

sull'aggiornamento dello stesso (lo stesso viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore a seguito dell'adozione del Modello).

- ❖ **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli 'stagisti' ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della società.
- ❖ **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'art. 5 del d. lgs. 231 comma 1 lett a) ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
- ❖ **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b) o tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale apicale.
- ❖ **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei reati, suddivise per tipologia di destinatari.
- ❖ **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti reati.
- ❖ **Reati:** le condotte a cui si applica la disciplina prevista dal d. lgs. 231/2001.
- ❖ **Sanzioni:** confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti; interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali.
- ❖ **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico
- ❖ **Società:** DSS Impianti s.r.l.

3.RESPONSABILITA' IN TEMA DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Responsabile dell'area amministrativa è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare (Geom. Giancane).

Dal momento che il presente documento è parte integrante della struttura documentale 'diretta' del Modello, è compito dell'OdV vigilare sulla sua corretta applicazione. A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto.

Il Sistema Disciplinare potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento e la verifica del presente documento è competenza dell'Ufficio Amministrativo mentre la sua verifica è a cura del Responsabile dell'Area di riferimento.

La sua approvazione è a cura degli Amministratori.

4. MODALITA' OPERATIVE

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di destinatari.

La società ritiene che il Sistema Disciplinare correttamente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

DIPENDENTI NON DIRIGENTI: il mancato rispetto e/o violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare. I diversi provvedimenti disciplinari applicabili sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal d. lgs. 231/2001.

- ❖ **Richiamo verbale** inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello / inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale / tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale. Si ha 'inosservanza lieve' quando le condotte sono caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano ingenerato rischi di sanzioni.
- ❖ **Ammonizione scritta** tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza: inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico, del Modello e/o dei protocolli /tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da appartenenti al personale / mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'OdV, salvo motivate giustificazioni. L'inosservanza è 'ripetuta' quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano ingenerato rischi di sanzioni o danni per la società.
- ❖ **Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria** tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza: omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale / ripetuto inadempimento a richieste di informazioni dell'Odv. L'inosservanza è 'grave' quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- ❖ **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** violazione colposa dei principi generali di comportamento di cui al Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello /violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale / omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da appartenenti al personale/ripetuto inadempimento a richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'OdV. Si ha

'violazione colposa' quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la società più importanti rispetto all'inosservanza.

- ❖ **Licenziamento per mancanze** Con il licenziamento per mancanze è sanzionata la violazione (dolosa e con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocumento morale e materiale alla società 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. 231/2001 di gravità tale, o per dolo 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; compimento doloso di atti non dovuti od omissioni di atti dovuti ai sensi del Modello o dei principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pena pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal d. lgs. 231/2001; infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per dolo 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 con colpa' quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni.
- ❖ **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex d. lgs. 231/2001** Nei confronti dei dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato ai sensi del d. lgs. 231/2001, 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 dipendenti interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il dipendente allontanato conserva, per il periodo relativo al procedimento penale, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

5. TABELLE DI SINTESI

SANZIONE DISCIPLINARE	INDEBITO DISCIPLINARE
Richiamo verbale	Inosservanza lieve
Richiamo scritto	Inosservanza ripetuta
Multa fino a max 4 ore di retribuzione	Inosservanza grave
Sospensione dal lavoro con perdita retribuzione (max 10 gg lavorativi)	Violazione colposa

Licenziamento (per giusta causa)	Violazione dolosa Violazione grave con colpa
----------------------------------	---

COLPA	DOLO	DANNO/SANZIONE	TIPO DI INDEBITO	GRAVITA'
SI	NO	NO	inosservanza	lieve
SI	NO	NO	inosservanza	ripetuta
SI	NO	SI	inosservanza	grave
SI	NO	SI	violazione	colposa
SI	NO	SI	violazione grave	con colpa
NO	SI	SI	violazione	dolosa

DIRIGENTI: anche per i Dirigenti il mancato rispetto e/o violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare. Anche in questo caso vi è una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati.

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, la società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società ed il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da, radicalmente, far venire meno la fiducia della società nei confronti del dirigente, la società stessa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei principi generali di comportamento, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso; tale provvedimento è applicabile laddove risulta che il fatto stesso è stato posto in essere contro la volontà della società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E SOGGETTI TERZI: le violazioni o l'aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'art. 1453 e.s.s. c.c. in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

AMMINISTRATORE: In caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi da parte dell'amministratore, l'OdV provvederà ad assumere le opportune iniziative.

MEMBRI DELL'ODV: in caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi da parte dei membri dell'OdV, l'amministratore provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto. In caso di grave violazione non giustificata, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere.

6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente documento sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dei dipendenti.