

## **CODICE DISCIPLINARE**

### **Sommario**

1. Definizione.....	2
2. Ambito di applicazione.....	2
3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	3
4. Commisurazione delle sanzioni .....	4
5. Misure nei confronti dei lavoratori.....	4
6. Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni.....	6
7. Licenziamento con preavviso.....	7
8. Licenziamento senza preavviso.....	8
9. Sospensione cautelare.....	8
10 . Misure nei confronti dei dirigenti.....	8
11. Misure nei confronti degli amministratori.....	9
12. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V. ....	9
13. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni.....	10
14. Verifica e analisi del Codice Disciplinare.....	11

## **1. Definizione**

Il presente Codice Disciplinare costituisce la raccolta delle sanzioni, delle procedure e più in generale delle regole che l'Azienda deve applicare in caso di comportamenti che costituiscono violazione del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 e del collegato Codice Etico, adottato dalla società; sotto tale profilo si intende sempre rilevante la violazione di procedure interne previste dal Modello stesso o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico (indipendentemente dal fatto che esponcano o meno la società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

Si precisa che il Modello organizzativo, oltre che della parte generale e della parte speciale, contempla anche le summenzionate specifiche procedure che ne costituiscono parte integrante anche ai fini del presente codice disciplinare.

Il Codice Disciplinare rappresenta, peraltro, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 un requisito essenziale ai fini dell'efficace attuazione del M.o.g. e quindi dell'esonero da responsabilità di COMAVIT PALI COMPRESSI S.R.L. in ipotesi di configurazione di un reato presupposto in capo alla società.

La mancata adozione del provvedimento disciplinare quando ne ricorrano i presupposti integra a tutti gli effetti un illecito disciplinare.

## **2. Ambito di applicazione**

Il presente Codice si applica a tutti i destinatari del Modello ovvero sia tutti coloro che esercitano anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti ed in genere a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione del presente Codice include pertanto anche i soci, i Componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organo Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza..

I destinatari del presente Codice sono resi edotti dell'esistenza del presente codice attraverso l'affissione dello stesso nella bacheca posta all'ingresso della sede societaria e pubblicazione nel sito aziendale: [www.comavit.it](http://www.comavit.it)

### **3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del relativo Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- 1. la mancata osservanza/l'elusione di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- 2. la mancata osservanza del Codice Etico;
- 3. l'inosservanza di obblighi informativi (ad es. flussi informativi all'O.D.V.) prescritti nel sistema di controllo;
- 4. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- 5. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili (ad esempio dei preposti, dello stesso Datore di lavoro);

6. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
7. l'omesso controllo sulla diffusione del Modello e del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
8. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
9. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231 / 2001 ivi compresa la mancata adozione di interventi correttivi in riscontro alle indicazioni dell'O.D.V.

#### **4. Commisurazione delle sanzioni**

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

#### **5. Misure nei confronti dei lavoratori**

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL Legno Industria applicato in Azienda costituisce illecito disciplinare.

Tra i lavoratori sono compresi anche i soggetti che prestano la propria attività con contratto di somministrazione lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL, applicati in Azienda. A tal proposito si precisa come ad una parte dei lavoratori è applicato il CCNL Laterizi e Manufatti in cemento, mentre ad altra parte del personale è applicato il CCNL Metalmeccanici – industria.

Tanto premesso, verificata l'uniformità delle sanzioni previsti dai due contratti, collettivi citati, si richiamano le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa fino all'importo di tre ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) il licenziamento

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, si applicano i seguenti criteri:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d) gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla documentata notificazione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni.

Le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un Rappresentante sindacale aziendale.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento, la società potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione del lavoratore.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 L. 604/1966 e art. 18 L. 300/70.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, potranno essere inflitte sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.Lgs. 626/1994).

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (e successivi decreti attuativi) non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari.

#### **6. Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni.**

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

- a) violazioni del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili di minor gravità e comunque non rientranti nelle categorie di violazioni cui al punto 3, lett. c) e d);
- c) mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi;
- d) qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene
- e) alla sicurezza della Società, relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l'ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

L'ammonizione scritta, che ha carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Nel caso in cui l'ammonizione verbale o scritta non abbiano sortito l'effetto voluto, o in caso di violazioni più gravi, tali da far ritenere il mero rimprovero inadeguato, possono essere inflitte:

- a) una multa, fino a un importo equivalente a tre ore della retribuzione base.
- b) nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione disciplinare dal lavoro per un massimo di tre giorni.

#### **7. Licenziamento con preavviso.**

È la sanzione applicabile al lavoratore che commetta violazioni del Modello e del Codice Etico nelle aree sensibili, di maggior rilievo e gravità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni delle ammonizioni scritte, multe e sospensioni. In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni siano tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore e, tuttavia non, siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

1. insubordinazione e mancata osservanza agli ordini dei superiori;
2. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
3. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
4. recidiva in qualunque delle violazioni per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione e sempre che non siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

## **8. Licenziamento senza preavviso.**

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della Società della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono reato.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione o mancata osservanza ordini dei superiori;
- b) sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- c) sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

## **9. Sospensione cautelare.**

In caso di licenziamento per giusta causa, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per il tempo intercorrente tra la contestazione degli addebiti e la comunicazione della decisione aziendale.

In caso di commissione di mancanze che possono comportare l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. In tal caso, la Società comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie. Nel caso in cui sia applicato, il licenziamento avrà effetto dal momento della sospensione.

## **10 . Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società o in caso di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, la società applicherà al personale dirigente lo stesso modello



procedimentale di contestazione dell'illecito adottato per la generalità del personale dipendente, riservandosi di valutare le misure disciplinari più idonee da adottare, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia elle procedure che delle norme comportamentali previste dal decreto 231/01.

#### **11. Misure nei confronti degli amministratori**


In caso di violazione del modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuno provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

#### **12. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V.**

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più Sindaci ovvero da uno più componenti l'Organismo di Vigilanza, il C.D.A. dovrà avviare una procedura di infrazione, previa comunicazione al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza stessi. A salvaguardia dell'indipendenza dei seguenti soggetti e più precisamente al fine di evitare attività intimidatorie e/o ritorsive a fronte del legittimo operato del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, è essenziale che di tali procedure siano

	<b>CODICE DISCIPLINARE</b>	231_Codice Disciplinare 2017  Pagina 10 di 11  In accordo Dlgs 231/2001
---	----------------------------	--

informati ed aggiornati entrambi gli organi quand'anche la contestazione riguardi il componente di uno solo dei predetti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

### **13. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni**

Eventuali condotte di collaboratori esterni e *partner* in contrasto con le disposizioni del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società comporteranno una reazione da parte di COMAVIT PALI COMPRESSI S.R.L. la quale dovrà reagire ed avviare una vera e propria procedura di infrazione.

A seconda della gravità dei casi e della reiterazione dei comportamenti dovranno conseguentemente essere adottate le seguenti contro-misure:

- Lettera di contestazione e diffida;
- Applicazione di penali;
- Recesso/Risoluzione del rapporto contrattuale.

L'applicazione di penali come il recesso o la risoluzione del rapporto contrattuale dovrà essere espressamente prevista nella contrattualistica aziendale, mediante l'enunciazione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

In caso di *periculum in mora* la società COMAVIT PALI COMPRESSI S.R.L. dovrà adottare i provvedimenti cautelari del caso al fine di ripristinare immediatamente la conformità al Modello di Gestione.

Il C.D.A. dovrà tempestivamente informare l'ODV circa l'avvio delle predette procedure di infrazione, nonché tenere aggiornato il medesimo Organismo in ordine agli ulteriori sviluppi.

#### **14. Verifica e analisi del Codice Disciplinare**

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, del preposto agli Affari Legali, del preposto alla formazione e del preposto ai procedimenti disciplinari.