

			Rev. 00
	Sistema Disciplinare		Pag. 1 di 10

COSTRUZIONI RUSALEN S.r.l.



Sistema Disciplinare

SOMMARIO

Pag. 4	§1 – PRINCIPI GENERALI
Pag. 4	§2 – ILLECITI DISCIPLINARI
Pag. 5	§3 – I DESTINATARI
Pag. 5	§4 – INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Pag. 5	§5 – ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI
Pag. 5	§6 – IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE
Pag. 6	§7 – MISURE DISCIPLINARI
Pag. 6	§7.1 – MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
Pag. 8	§7.2 – MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
Pag. 9	§7.3 – MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE
Pag. 10	§7.4 – MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 4 di 10

1. Principi Generali

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L. si è dotata di un Modello Organizzativo e di Gestione, ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, la cui finalità consiste nel predisporre un insieme di norme e controlli idonei a prevenire comportamenti illeciti, da parte delle aziende e dei loro dipendenti, nello svolgimento delle attività lavorative. Il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferiti al personale dipendente, ferma restando l'applicazione degli stessi e della legislazione lavoristica (L. n. 300/70 e norme correlate) per le ipotesi ivi delineate.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.. In particolare, l'art. 2104 c.c. dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale sia contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento vigente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento tenuto. Si deve, infatti, considerare che lo scopo del Modello, nella sua interezza (Codice Etico e Protocolli specifici), non si limita ad individuare soltanto i comportamenti corretti da seguire per scongiurare il rischio di commissione dei reati, ma vuole anche cogliere l'occasione per estendere l'ambito di applicazione alla sfera degli affari, ispirandosi ai più ampi principi di correttezza e trasparenza indispensabili nella conduzione degli stessi, per la salvaguardia degli interessi dei terzi, nonché della propria immagine e reputazione.

2. Illeciti Disciplinari

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione dei compiti e delle attribuzioni indicati nel Modello organizzativo e nel Codice etico. Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del lavoratore: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- mansioni e grado del lavoratore;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità od effettività del danno derivante alla Società o alle persone;
- precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. Il sistema sanzionatorio prevede inoltre una "progressione" delle sanzioni secondo i seguenti principi cardine:

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 5 di 10

- *il principio di proporzionalità*: il sistema sanzionatorio adottato gradua le sanzioni in funzione della gravità delle infrazioni commesse (vedi sopra); tale gradualità considera, tra l'altro, le diverse posizioni gerarchiche all'interno dell'impresa;
- *il principio di uguaglianza*: il sistema sanzionatorio adottato non contiene disparità di trattamento derivanti da provvedimenti diversi relativi a fattispecie identiche o analoghe;
- *il principio di tassatività*: ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, le sanzioni previste nel presente Sistema Sanzionatorio si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

3. I Destinatari

Il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Prestatori di lavoro subordinato, dipendenti (operai, impiegati, quadri, dirigenti - anche in ipotesi di somministrazione -), di seguito, per brevità, indicati come "Dipendenti";
2. Organi Sociali e loro componenti (Organi di Amministrazione);
3. Consulenti, collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, stagisti, ecc.), fornitori e altri soggetti terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società (ad es. società di outsourcing, società interinali, ecc.), di seguito, per brevità, indicati come "Soggetti Terzi".

4. Informazione e Formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatorio, è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, nella rete intranet aziendale e affisso presso la sede legale della Società, in luogo accessibile a tutti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti ed agli Organi di Amministrazione anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi;
- d) oggetto di specifica attività di formazione.

5. Illeciti Disciplinari Tentati

Sono sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6. Implementazione del Sistema Disciplinare

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 6 di 10

7. Misure Disciplinari

7.1 Misure nei confronti dei Dipendenti

Il Sistema Disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Diritti dei lavoratori) e dalla specifica parte disciplinare del CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. La sanzione deve essere comunque adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

In particolare, il Sistema Disciplinare sarà conforme ai seguenti principi:

- a) la multa non potrà essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non potrà superare i 3 giorni;
- c) sarà assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 c. 2 legge n. 300/1970; art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dal Responsabile del procedimento ovvero dal suo diretto Responsabile; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Costituiscono violazione del Modello:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01 (di seguito, i "Processi Sensibili");

b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Costituiscono violazione del Codice etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Il mancato rispetto delle suddette prescrizioni è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo);

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 7 di 10

e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al dipendente.

In particolare si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO il dipendente che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'O.D.V. delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente ecc.) o con il Codice Etico o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

b) incorre nel provvedimento di MULTA il dipendente che:

- violi più volte le procedure aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto a).

c) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola a una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto b).

d) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto c).

e) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/01, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 8 di 10

Si precisa che il dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare e alla sospensione cautelare dal servizio.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare: in particolare il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare potrà promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

L'organo amministrativo provvederà a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza i provvedimenti adottati in generale.

7.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

Il mancato rispetto da parte del dirigente delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i provvedimenti disciplinari previsti dal presente apparato sanzionatorio:

- a) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- b) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dirigente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

- b) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dirigente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/01, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 9 di 10

dal D. Lgs. n. 231/01, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari, ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

7.3 Misure nei confronti degli Organi di Amministrazione

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Organi di Amministrazione:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01 (di seguito, i "Processi Sensibili");

b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Costituisce violazione del Codice etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Il mancato rispetto delle suddette prescrizioni è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) la decurtazione degli emolumenti;
- d) l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (revoca).

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI l'amministratore che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.		Rev. 00
	Sistema Disciplinare	Pag. 10 di 10

b) incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE E CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;

c) incorre nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore senza deleghe che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;

d) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA, di cui all'art. 2383 del codice civile, l'amministratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Ove l'amministratore sia munito di delega e/o procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della delega e/o procura stessa.

L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

7.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;

b) la risoluzione del relativo contratto, ferma 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. n. 231/01, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Allo scopo di cui sopra, **COSTRUZIONI RUSALEN S.R.L.** ha previsto l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che danno atto della conoscenza del D. Lgs. n. 231/01, richiedono l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al medesimo Decreto (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e disciplinano le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola.