



*Software for
the user.*

SISTEMA DISCIPLINARE

EX D.LGS. 231/01

INDICE

- 1. Principi generali.**
- 2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni.**
- 3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati.**
 - 3.1. Richiamo verbale o scritto
 - 3.2. Sanzione pecuniaria
 - 3.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione lorda
 - 3.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
 - 3.5. Licenziamento per giusta causa
- 4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti, dei responsabili e dei preposti.**
- 5. Sanzione nei confronti degli Amministratori.**
- 6. Sanzioni ni confronti di collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi, fornitori esterni.**

1. PRINCIPI GENERALI.

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D.lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, da applicare in caso di accertata violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle procedure in esso richiamate, così come nel Codice Etico aziendale, sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Compete all'ODV proporre all'organo di competenza l'assunzione delle misure disciplinari.

2. CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.

Il sistema sanzionatorio di ENERGEE3 si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado di intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alla modalità di conservazione, documentazione e controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso delle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV (fatte salve eventuali ipotesi di reato);
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento psicologico;
- l'entità del danno e del pericolo per ENERGEE3 come conseguenze dell'infrazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

- gravità dell'inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa)
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti;

- circostanze aggravanti e/o attenuanti con particolare riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) ed eventuali normative speciali applicabili.

L'irrogazione delle sanzioni rientra nella competenza dell'Organo Amministrativo anche su proposta dell'ODV.

In applicazione dei criteri di correlazione tra gravità delle infrazioni commesse e i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL, sono previste le seguenti sanzioni:

3.1. Richiamo verbale o scritto

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia compiuto una lieve inosservanza delle disposizioni e delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

3.2. Sanzione pecuniaria

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata

3.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione lorda

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte e reiteratamente le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, esponendo l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, ovvero nei confronti del dipendente che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate", dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata. Trattasi quindi della ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità

commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione da parte dell'ODV.

3.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia violato le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

3.5. Licenziamento per giusta causa

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia, adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e delle procedure in esso richiamate e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi e regolamenti, ovvero il compimento di *"atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti"*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

4. **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI, DEI RESPONSABILI E DEI PREPOSTI.**

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, un responsabile o da un preposto, troveranno applicazione le sanzioni indicate nel contratto collettivo di categoria.

Anche queste misure disciplinari saranno disposte dal Consiglio d'Amministrazione anche su proposta dell'ODV.

Sono sanzionabili (sospensione o licenziamento) tutte le condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello Organizzativo aziendale o con le procedure in esso richiamate.

5. **SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della società, l'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco e il Revisore della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative, valutate e decise di volta in volta in relazione alla violazione commessa.

Sono sanzionabili tutte le condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello Organizzativo aziendale o con le procedure in esso richiamate.

6. **SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI ESTERNI.**

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori, e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con ENERGEE3, quale che sia il rapporto, anche temporaneo. Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, tale da comportare il rischio di

commissione di un reato indicato dal D.lgs. 231/2001, potrà determinare, ove previsto e secondo specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivano danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. COMUNICAZIONE E PUBBLICITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante idonei incontri di informazione e, ove necessario, corsi di formazione a tutti i soggetti destinatari, nonché affissione di una copia del sistema disciplinare in luogo accessibile a tutti, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale e/o intranet).

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori, al Sindaco Unico, al Revisore e all'Organismo di Vigilanza. Inoltre, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, quest'ultima si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello;
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

8. VERBALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DISCIPLINARE

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione intraaziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale, l'Organo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.