



**CAVEDAGHI METALLI SRL**

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi**

**del D.Lgs. 231/2001**

## **Sistema Disciplinare**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 18 dicembre 2019

**INDICE**

<u>PREMESSA</u>	3
<u>1. MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI E IMPIEGATI</u>	4
<u>2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</u>	5
<u>3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</u>	6
<u>4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER</u>	6
<u>5. NORME PROCEDURALI</u>	7
<u>6. LE SEGNALAZIONI</u>	7

**ELENCO DELLE REVISIONI**

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
00	18/12/2019	Prima approvazione	CDA

## **PREMESSA**

Il Sistema Disciplinare adottato da Cavedaghi Metalli S.r.l. (di seguito Cavedaghi Metalli, o Azienda) è da considerarsi elemento indispensabile del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ed è idoneo a sanzionare il mancato rispetto di questo e del Codice Etico.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti corruttivi.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## **1. MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI E IMPIEGATI**

I comportamenti tenuti dai dipendenti (ossia da soggetti legati all'Azienda da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle misure individuate dal Modello organizzativo costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie che afferiscono al rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

- Ai sensi del CCNL applicato, l'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta l'applicabilità dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che accompagnano queste ultime:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui sopra;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

Per quanto riguarda la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 225 del CCNL e loro successive modifiche, le seguenti condotte:

- Inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello, diretti ad attuare le decisioni e la formazione dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;
- Inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- Inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, protocolli (generali e specifici) e regolamenti previsti e richiamati nel Modello organizzativo per i processi a rischio;
- Omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 In materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- Omessa informativa all'OdV nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- Omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali.

## **2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle prescrizioni previste dal Modello organizzativo nell'espletamento di attività nelle Aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi alle indicazioni del Modello organizzativo/Codice Etico e/o in violazione degli stessi, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale – come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti – e nel rispetto delle forme di cui all'art. 7 Stat. Lav.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento e alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui l'Azienda può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Agli amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- Richiamo verbale;
- Revoca dell'incarico per giusta causa.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori è in capo all'Assemblea.

Per le condotte sanzionabili si fa rimando anche per gli amministratori, a quelle elencate al paragrafo 2.

Anche per gli amministratori, la valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili, deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte.

### **4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER**

Nei contratti e negli accordi stipulati con l'Azienda, i consulenti, collaboratori esterni, agenti, partner commerciali, fornitori, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello organizzativo e/o nel Codice Etico consentirà all'Azienda di risolvere, di diritto e con effetto immediato, il contratto a mezzo di semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via fax, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'inserimento della clausola contrattuale che dispone in tal senso nei contratti con le controparti.

## **5. NORME PROCEDURALI**

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello organizzativo e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'ODV prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria, i componenti dell'OdV possono richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello organizzativo.

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

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.

## **6. LE SEGNALAZIONI**

L'intervento della Legge 179/2017 (c.d. legge sul whistleblowing), ha introdotto una disciplina finalizzata a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 è previsto uno o più canali che consentano sia agli amministratori/dirigenti, che ai dipendenti, di presentare, a tutela dell'integrità dell'azienda, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello organizzativo 231, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Va inoltre, garantito almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante sopra citate, nonché chi effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, è sanzionato ai sensi del presente documento. Si applicano dunque le misure sanzionatorie sopra richiamate nei paragrafi di riferimento dedicati.