

Sommario

Art. 99 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	1
Art. 100 – LICENZIAMENTI	1
PRECISAZIONI AI SENSI DELL’APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER L’ANTICORRUZIONE	2
1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	2
2 SANZIONI PER LE FUNZIONI APICALI.....	4

Con la presente si informa il lavoratore su alcuni aspetti tratti dal contratto collettivo nazionale di categoria:

Art. 99 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- 1 Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall’art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto;
 - c. multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell’art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell’art. 24;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.
- 2 L’impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:
 - a. ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
 - c. abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d. sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
 - e. introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
 - f. si trovi in stato di ubriachezza all’inizio o durante il lavoro;
 - g. violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Codice Etico adottato dall’azienda, sempre che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel Regolamento R interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali dell’1/3/2007, attuativo del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), ed al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR);
 - h. trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l’impresa può procedere all’applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto. È fatto salvo quanto previsto dall’art. 98 per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

Art. 100 – LICENZIAMENTI

Fermo restando l’ambito di applicazione della legge 10/12/2014, n. 183, 15/7/1966, n. 604, come modificata dall’art. 18 della legge 20/5/1970, n. 300 e dalla legge 11/5/1990, n. 108, l’impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1 per riduzione di personale;
- 2 Per motivi economici

- 3 per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15/7/1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 4 per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione o offese verso i superiori;
 - b. furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c. qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriale, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - d. riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
 - e. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
 - f. rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - g. assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;
 - h. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
 - i. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Codice Etico adottato dall'impresa, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione. In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Secondo le disposizioni introdotte dalla Legge 183 del 10 dicembre 2014, per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, è escluso, in caso di licenziamento economico, la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, fatto salvo il diritto alla reintegrazione per licenziamenti nulli e discriminatori o a fattispecie per motivi disciplinari ingiustificati. In caso di licenziamento per motivi di ristrutturazione o di crisi, il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento quantificato ad approvazione del decreto.

PRECISAZIONI AI SENSI DELL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER L'ANTICORRUZIONE

1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (subordinati) in violazione del Codice Etico adottato dall'azienda e delle norme contenute nel Sistema Anticorruzione basato sullo standard 37001 nel loro complesso, sono considerati illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal vigente Contratto Collettivo Nazione del Lavoro Edili ed Affini, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora in avanti, Statuto dei Lavoratori), tenuto conto di eventuali normative speciali applicabili.

Dette violazioni da parte del personale dipendente possono dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti che sono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità/tempistiche previste dalla normativa vigente:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa in ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 100 del CCNL.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari è subordinata al rispetto delle prescrizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e negli artt. 99 e 100 del CCNL.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del collaboratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del collaboratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre circostanze particolari che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, ai fini del presente Codice, tenuto conto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dall'art. 99 del C.C.N.L., incorre nel "**richiamo verbale**" il lavoratore che:

- compia **lieve** insubordinazione nei confronti dei superiori inerenti l'applicazione del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- violi, **in forma lieve**, le prescrizioni interne del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- adotti, **in forma lieve**, altri comportamenti non conformi alle prescrizioni del sistema Anticorruzione e del Codice Etico.

Esempi:

- non completo rispetto delle disposizioni impartite da un superiore inerenti l'applicazione sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- non completa collaborazione con responsabile del sistema Anticorruzione e del Codice Etico, in forma lieve;
- non corretta collaborazione con il **Responsabile Anticorruzione (RAB)**, in forma lieve (es. incompleta informazione/comunicazione);
- non completezza dei controlli previsti in forma lieve.

Incorre nei provvedimenti di "**ammonizione scritta**" il lavoratore che risulti recidivo nelle infrazioni previste per il "richiamo verbale".

Vengono applicati i provvedimenti di "**multa**" o "**sospensione**", nel caso le mancanze sopra evidenziate rivestano maggior rilievo ma non siano di gravità tale da rendere applicabile la sanzione del licenziamento.

La multa, sarà comminata per mancanze che, nel contesto generale di valutazione sopra descritto, appaiano di minore gravità mentre la sospensione, sarà applicata per le mancanze che, nel medesimo contesto, appaiano più gravi.

La **multa** sarà applicata in occasione dei seguenti comportamenti in aree a rischio:

- violazione lieve plurima o violazione non lieve (anche singola) di procedure interne del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- adozione plurima di comportamenti non gravi, o adozione di comportamenti (anche singoli) gravi, non conformi alle prescrizioni del sistema Anticorruzione e del Codice Etico.

Il requisito della reiterazione delle infrazioni può realizzarsi anche a fronte di pregresse violazioni singole, sia eventualmente già sanzionate con il rimprovero, sia non sanzionate.

Esempi:

- omessa o non completa collaborazione con il RAB, in forma non grave;
- non corretta collaborazione con il RAB, in forma non grave (es. mancata informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa, ecc);
- omissione o non completezza dei controlli previsti, in forma non grave.

La **sospensione** (dal lavoro e della retribuzione) sarà applicata in occasione dei seguenti comportamenti in aree a rischio:

- violazione, anche singola, di procedure interne del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- adozione di comportamento, anche singolo, non conforme alle prescrizioni del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;

- compimento di atto, anche singolo, contrario all'interesse dell'azienda e/o che arrechi danno, patrimoniale o non patrimoniale, all'azienda o che esponga l'azienda ad una situazione di pericolo relativamente all'integrità dei suoi beni patrimoniali o non patrimoniali.

Esempi:

- si considerano le mancanze che, nel medesimo contesto previsto per la multa, appaiono di maggior rilievo.

In entrambi i casi (multa e sospensione), L'entità della sanzione è proporzionata alla gravità ed all'eventuale reiterazione del comportamento sanzionato.

Tenuto conto di quanto riportato nell'art. 100 del CCNL e nello Statuto dei Lavoratori, incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore che:

- compia **grave** insubordinazione nei confronti dei superiori inerenti l'applicazione del sistema Anticorruzione e del Codice Etico;
- violi, **in forma grave**, le prescrizioni interne del sistema Anticorruzione e del Codice Etico, determinando le condizioni per il compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 (anche se lo stesso non si compie) o causando l'applicazione, a carico dell'azienda, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01;
- sia recidivo nelle mancanze già sanzionate con sospensione;
- adotti, **in forma grave**, altri comportamenti non conformi/contrari alle prescrizioni del sistema Anticorruzione e del Codice Etico e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, determinando le condizioni per il compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 (anche se lo stesso non si compie) o causando l'applicazione, a carico dell'azienda, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Esempi:

- occultare appositamente registrazioni, documenti o situazioni durante le istruttorie del RAB;
- non corretta collaborazione con il RAB in forma grave (es. mancata informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa, ecc), che esponga l'azienda a reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 o ad eventi corruttivi);
- omissione o non completezza dei controlli previsti, in forma grave;
- commissione di reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 o di corruzione come nelle fattispecie identificate in politica Anticorruzione.

Sempre ai sensi dell'art. 100 del CCNL e dello Statuto dei Lavoratori, incorre nel provvedimento di **licenziamento con preavviso**, il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle sopra contemplate per il "licenziamento senza preavviso", non siano così gravi da rendere applicabile quest'ultima sanzione.

In caso di licenziamento senza preavviso, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali argomentazioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

2 SANZIONI PER LE FUNZIONI APICALI

Tra i soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare, rientrano i soggetti in c.d. "posizione apicale". Detti soggetti comprendono, Presidente del Consiglio d'Amministrazione e Consiglieri d'amministrazione.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di **gravità**:

- 1) mancato rispetto del Codice Etico e del sistema Anticorruzione (es.: inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, negligenza o imperizia nella individuazione delle violazioni, omissione di attività previste dal Codice Etico e dal sistema Anticorruzione, adozione di condotte/comportamenti difformi dalle prescrizioni del sistema Anticorruzione incluse all'interno del MOD-PA, mancato rispetto degli obblighi di informazione verso il RAB, ecc.) non riconducibili ad una delle condizioni previste nel successivo punto 2.

2) mancato rispetto del Codice Etico e del sistema Anticorruzione, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della società ai sensi del decreto stesso.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni connesse al mancato rispetto del Codice Etico e del sistema Anticorruzione, deve essere effettuata tenuto conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, avranno rilievo – in via generale – i seguenti **elementi di valutazione**:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Nel caso in cui i soggetti apicali siano legati all'azienda da un rapporto di lavoro di tipo subordinato, nei loro confronti saranno applicate le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva, da commisurare in modo analogo a quanto precedentemente illustrato per i lavoratori dipendenti. Negli altri casi, le sanzioni saranno applicate nel rispetto dei regolamenti interni e/o del contratto con cui è stato conferito l'incarico nonché delle norme di legge in materia.

Tenuto conto della gravità della violazione e dei relativi elementi di valutazione, nei confronti dei soggetti apicali non soggetti a contrattazione collettiva saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del modello
- decurtazione degli emolumenti
- revoca dall'incarico

In particolare:

- per le violazioni sopra identificate nel punto "1" sarà applicata una sanzione che, in base alla gravità elementi di valutazione rilevati, andrà dal richiamo scritto alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- per le violazioni sopra identificate nel punto "2" sarà applicata una sanzione che, in base alla gravità elementi di valutazione rilevati, andrà dalla diffida al puntuale rispetto delle previsioni alla decurtazione degli emolumenti.

Quanto sopra, ferma restando la possibilità per l'azienda di richiedere al soggetto apicale il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.

Nel caso di commissione di un evento sopra descritto verrà richiesta una riunione straordinaria di tutti i soci della Società Cooperativa per decidere l'esclusione del soggetto coinvolto dall'alta Direzione.

Nome Lavoratore: _____

Firma _____