

SISTEMA SANZIONATORIO

TEMA ENERGIA

Rev. n°	Data	Motivo
01	03/10/2022	Prima edizione

Ferma restando l'applicazione della LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 e smi (Statuto dei lavoratori) Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, ed in particolare l'applicazione e l'osservanza dell'art. 7 un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, **qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà** (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Per **violazione /inosservanza** del Modello si intende:

- la **violazione dei principi espressi dal codice etico** aziendale che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la **violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo** aziendale (Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente & Sicurezza e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231);
- la **violazione delle norme previste dal D.lgs. 81/2008** applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati all'interno della documentazione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ai principi, regole e procedure contenute nel Sistema di Gestione della Sicurezza elaborato dalla TEMA Energia srl che si richiama integralmente;
- qualsiasi **violazione degli obblighi informativi verso l'OdV**, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

In particolare, si ricorda che il Modello organizzativo prevede la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;

- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
 - notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
 - ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
 - ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della società;
 - ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001;
 - la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite.
- la **mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01**, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;
 - la **violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo**.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo codice etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative, della violazione e di eventuali precedenti disciplinari applicati al trasgressore.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni sono suddivise in:

- **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.
- **violazione grave /mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. 231/01.
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente

il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

A tutti i dipendenti non dirigenti che violano il Modello e il Codice Etico, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono irrogabili le sanzioni previste dal **"CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi"** vigente, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari, tassativamente previsti dal suddetto CCNL e di seguito riportati:

- il **biasimo inflitto verbalmente**, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice configuri una lieve mancanza;
- il **biasimo inflitto per iscritto**, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- **multa non superiore a quattro ore di stipendio**, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le lievi irregolarità di cui sopra;
- **sospensione dalla retribuzione e dal servizio, per un massimo di giorni 10**, nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società; ovvero, qualora determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- **licenziamento** con le conseguenze di ragioni o di legge, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Detti provvedimenti saranno adottati nelle forme previste dal **"CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi"** e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'applicazione delle suddette sanzioni deve essere comunicata, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Tenuto conto della particolare connotazione della figura del dirigente ad opera della specifica disciplina normativa e contrattuale, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, l'Organo Amministrativo adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni, in linea con quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende del "terziario: commercio, distribuzione e servizi", dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico e dei Sindaci

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice da parte dell'Amministratore dovranno essere adottati i provvedimenti che si riterranno in concreto più opportuni sulla base delle indicazioni del codice civile, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni per fornitori, collaboratori esterni e consulenti

In virtù degli accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti, il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico potrà comportare l'applicazione, in successione, della diffida ad adempiere, di una penale convenzionale o della risoluzione del rapporto contrattuale.

L'applicazione delle sanzioni contenute nel presente Sistema Disciplinare deve essere comunicata, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.