

DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE				
04/10/2022	Aggiornamento				
PREPARATO	SDS - DG	APPROVATO	BOD	VERIFICATO	ODV

1. **Introduzione**

Un punto essenziale nella costruzione di un Modello di Organizzazione di Governance (MOG), ex art. 6 D. Lgs 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal MOG stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico della **AQSEPTENCE**.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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

Le violazioni del MOG e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Al fine di tutelare la salute e la sicurezza del personale presente all'interno della propria azienda si forniscono a livello generale le seguenti disposizioni:

- i lavoratori devono operare esclusivamente all'interno dei reparti di propria competenza (rif. organigramma esposto in bacheca) e utilizzare le attrezzature / impianti fornite in dotazione in base alla mansione svolta (compresi i DPI) il cui utilizzo rimane responsabilità del lavoratore stesso; nel caso in cui per necessità il lavoratore debba transitare in reparti diversi dal proprio, deve occupare esclusivamente i percorsi pedonali presenti;
- è assolutamente vietato fumare all'interno dei luoghi di lavoro, ad esclusione delle aree esterne dedicate;
- è assolutamente vietato transitare all'interno dei luoghi di lavoro con mezzi diversi da quelli necessari per lo svolgimento della mansione;
- l'accesso e/o permanenza nei luoghi di lavoro oltre l'orario previsto dal contratto deve essere autorizzato dal proprio Responsabile

Il presente Sistema Sanzionatorio integra quanto già previsto dalle norme disciplinari previste dal CCNL delle Aziende del settore Metalmeccanico.

Inoltre, nel rispetto del CCNL e delle disposizioni di Legge (art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300) il presente documento viene portato a conoscenza dei soggetti interessati mediante trasmissione brevi manu, inoltre via email (fornitori, consulenti, ecc..) e pubblicato sul sito www.passavant-geiger.com.

2. **Criteri di valutazione della violazione**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle leggi;
- delle mansioni del lavoratore od il ruolo del soggetto interessato;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della **AQSEPTENCE** di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MOG da parte di un dipendente, collaboratore o fornitore. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente o del soggetto interessato, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la **AQSEPTENCE** ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

3. **Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti**

Il Codice Etico, il Regolamento Aziendale e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente della AQSEPTENCE deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione del Codice Etico, del Regolamento Aziendale, del MOG e delle sue procedure, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari nel rispetto dell'art. 74 del CCNL:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.10 del CCNL.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce (art. 8 del CCNL). I provvedimenti disciplinari comunicati e motivati per iscritto non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte (art. 8 del CCNL). Non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le **sanzioni applicabili** ai lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono:

TIPO DI SANZIONE	ESEMPI
A) Richiamo verbale o scritto (secondo la gravità)	Incorre in questa sanzione il lavoratore che agisca in violazione delle regole contenute nel Codice Etico, nel Regolamento e nel MOG ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso. Il richiamo scritto viene applicato nel caso di recidiva a seguito di richiamo verbale.
B) Ammonizione scritta con multa o sospensione	incorre nei il lavoratore che: <ul style="list-style-type: none"> - non si presenti a lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato; - senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; - compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori; - esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli; - per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione; - venga trovato in stato di manifestata ubriachezza, durante l'orario di lavoro; - fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa; - contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello; - esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa; - in altro modo trasgredisca l'osservanza del Regolamento Aziendale e del MOG o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento. - Non comunichi la variazione di domicilio. Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.
C) Licenziamento con preavviso	Incorre il lavoratore che: <ul style="list-style-type: none"> - si insubordini ai superiori; - crei un sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione; - esegua senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda; - Provochi una rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione; - abbandoni il posto di lavoro a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo; - effettui assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie; - riceva una condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore; - recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto B).
D) licenziamento senza preavviso	Applicabile nel caso in cui il lavoratore provochi all'azienda nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. 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. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione. (art.11 del CCNL).

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal contratto per i dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni di categoria.

Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

5. Misure nei confronti di Amministratori

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà, se del caso, nei confronti dell/degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i: all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile; alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, l'interessato può far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi nei 5 giorni precedenti la comminazione del provvedimento disciplinari.

6. Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora alla responsabilità degli amministratori (vedi paragrafo precedente) si accompagni la responsabilità dei Sindaci per omessa vigilanza ex art. 2407 cc, l'assemblea dei soci, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti degli organi sociali.

7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, il CdA assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, l'interessato può far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi nei 5 giorni

8. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la **AQSEPTENCE**, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a rispettare quanto previsto dal Codice Etico e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della **AQSEPTENCE** di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della **AQSEPTENCE** al risarcimento degli eventuali danni subiti.