



COGESI S.C.R.L.
consorzio gestori servizi idrici



CONSORZIO GESTORI SERVIZI IDRICI SCRL
Società Consortile
Codice disciplinare

Obiettivo del documento

Il **codice disciplinare** è quell'insieme di regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro. Lo stesso normalmente prevede una predeterminazione o una tipizzazione delle infrazioni, sanzioni e delle relative procedure di contestazione.

Sul punto, il primo comma dell'art. 7 Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) stabilisce che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Tipo documento	Normativa interna
Riferimenti normativi	D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 L. 20 maggio 1970, n. 300
Serie - numero - release	NI-003-02.00
Aggiornamento	27/03/2023
Unità operativa di riferimento	Compliance

Storico delle approvazioni

Ed.	Rev.	Approvazione	Data
1	0	Consiglio di Amministrazione	27/11/2019
2	0	Consiglio di Amministrazione	27/03/2023

Storia delle modifiche apportate al documento

Data modifica	Annotazioni	Autore
27/03/2023	Modifiche apportate da OdV incaricato	Andrea Morezzi

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI	4
2. DESTINATARI	4
3. CONDOTTE SANZIONATE	4
4. LE SANZIONI.....	4
4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	5
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI AZIENDALI	5
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	5
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	6
4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO	6
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	7
5.1 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	7
5.2 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI.....	7
5.3 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	7
5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	7
5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	8

1. PRINCIPI GENERALI

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge e le previsioni dei C.C.N.L. applicabili.

Il presente codice disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei Destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni, qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è approvato dal consiglio di amministrazione; è soggetto a verifica e aggiornamento, con il supporto dell'O.d.V.

Gli amministratori e i responsabili aziendali sono responsabili della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 e inviato, unitamente al Codice Etico, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti terzi ai quali il Modello e le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si rivolgono.

2. DESTINATARI

Sono soggetti al presente codice disciplinare tutti i Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, ovverosia i soggetti indicati all'art. 5 d.lgs. 231/01 ("Destinatari"): a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di unità organizzative autonome, ovvero la gestione e il controllo della società, nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, in ragione dei vincoli contrattuali che li legano alla Società e delle attività da questi svolte.

3. CONDOTTE SANZIONATE

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice, le condotte anche solo dirette alla commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e la violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il riferimento al Modello, a questi fini, va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli del modello, nel Codice Etico, di quelle ivi richiamate, nonché di ogni altra disposizione aziendale, generale o particolare, concernente l'applicazione del Modello, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il sistema dei controlli interni o aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno dei reati per i quali trova applicazione il d.lgs. 231/2001.

Il codice disciplinare integra le previsioni dei C.C.N.L. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

4. LE SANZIONI

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l'altro, della:

- a) intenzionalità del comportamento, o grado di negligenza, imprudenza o imperizia manifestato dalla condotta;

- b) precedente condotta, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- c) presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- d) mansioni assegnate, del grado di responsabilità e autonomia del lavoratore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri;
- f) circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- g) rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi.

4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Trova applicazione nei confronti dei dipendenti quanto previsto dalla legge e dal C.C.N.L. applicato dalla Società.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI AZIENDALI

Sono sottoposti a sanzione, a titolo esemplificativo, in conseguenza di:

- a) inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto;
- b) commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/01;
- c) inosservanza degli obblighi inerenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008 e norme integrative e attuative);
- d) qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, di fenomeni corruttivi;
- e) rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- f) violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste da contratto (ove previste), ovvero il licenziamento a mente del codice civile.

Le violazioni indicate alle lettere b), d), e) e quelle dei doveri di informativa e astensione in presenza di interessi propri o di terzi, sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri.

Laddove la violazione non assurga a gravità tale da comportare l'interruzione del rapporto fiduciario, essa è comunque annotata e costituisce precedente atto a giustificare un successivo licenziamento, in presenza di altra violazione. Essa può dar luogo a richiami.

Nel caso in cui il compenso del dirigente sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione, a titolo esemplificativo, in conseguenza di:

- a) inottemperanza ai doveri di buona amministrazione
- b) commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/01, oppure di una condotta costituente fenomeno corruttivo;

- c) inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d.lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- e) qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, di fenomeni corruttivi;
- f) rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- g) qualsiasi forma di ostacolo all'operato degli organi di controllo dell'ente o dell'O.d.V.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello o di legge.

Nel caso in cui il compenso degli amministratori sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le violazioni indicate alle lettere b), e), f) e quelle dei doveri di informativa e astensione in presenza di interessi propri o di terzi, sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri di buona gestione dell'ente.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il grave inadempimento agli obblighi di vigilanza inerenti alla loro funzione, costituisce giusta causa di revoca.

La rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o condotte costituente fenomeno corruttivo sono grave inadempimento.

Nei casi più lievi il Presidente del C.d.A. può diffidare costoro al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello.

4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Sono terzi destinatari del modello tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto del modello in ragione delle attività svolte per la società e/o dei vincoli contrattuali con la stessa, quali:

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati);
- b) i lavoratori distaccati presso la Società;
- c) i membri dei comitati consultivi nell'esercizio di tale funzione.

Ogni comportamento sanzionabile a mente di questo Codice posto in essere da costoro determina le conseguenze previste da legge e contratto per i casi di inadempimento.

Costituiscono grave inadempimento la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01, la rivelazione del nome di un segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono grave inadempimento.

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fermi gli autonomi poteri delle funzioni aziendali e degli organi sociali, l'O.d.V. svolge l'attività di vigilanza prevista dal d.lgs. 231/2001 e descritta nella parte generale del Modello.

L'O.d.V. qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della loro attività di vigilanza, vengano a conoscenza di condotte sanzionabili, lo rileva dandone atto all'esito delle attività compiute.

L'O.d.V. è tempestivamente aggiornato dei procedimenti disciplinari avviati.

5.1 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Il Presidente del C.d.A. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., a una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto. Al membro sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, a convocare l'assemblea per le determinazioni del caso, ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'O.d.V.

In caso di omissione o ritardo provvede il Collegio Sindacale a norma dell'art. 2406 c.c., ovvero, se del caso, a norma dell'art. 2409 c.c.

I Soci provvedono a norma dell'art. 2476, comma 3, cod. civ.

5.2 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni di legge e contratto applicabili.

L'Amministratore Delegato o il C.d.A., sentito se del caso l'O.d.V., sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, informando in ogni caso l'O.d.V.

5.3 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Presidente del C.d.A. provvederà a convocare il C.d.A., a una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, assumerà le determinazioni del caso a norma di legge e statuto.

È facoltà del sindaco soggetto a procedimento disciplinare presentare le proprie difese anche mediante memoria scritta.

5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.

Qualora un amministratore, o un membro del collegio sindacale, riscontri una condotta sanzionabile a carico dell'O.d.V., trasmette al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, e

ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso.

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., a una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'O.d.V. sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

La sanzione è irrogata o promossa da chi ha il potere di rappresentare la Società.

E' in ogni caso informato l'O.d.V. delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.