

DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE				
02/05/2022	Prima emissione				
PREPARATO	SDS -FILIPPO SALVADORI	VERIFICATO	MICOL MAESTRINI	APPROVATO	PATRIZIA MELOTTI

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 **ELECTRA**.

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 **ELECTRA** 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 **ELECTRA**.

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 dell'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 che a sua volta dovrà essere stato autorizzato dalla Direzione.

Il presente Sistema Sanzionatorio integra quanto già previsto dalle norme disciplinari previste dal CCNL Metalmeccanica Industria e dal CCNL Edile-Industria delle Piccole e Medie Imprese.

Inoltre, nel rispetto dei CCNL suddetti 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 internet www.electraglobalservice.it.

2. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sotto 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 del soggetto interessato, soprattutto se esistono eventi passati nella storia di quest'ultimo che possono costituire, nei limiti consentiti dalla legge, un precedente disciplinare rispetto all'evento oggetto di sanzione;
- 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.

È comunque fatto salvo il diritto della **ELECTRA** 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 **ELECTRA** 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 e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente della ELECTRA 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 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, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei CCNL vigenti applicati dall'azienda e più sopra citati, e la conseguente applicazione dei relativi provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Metalmeccanica Industria (nell'attuale versione, all'art. 74) e dal CCNL Edile Industria (art. 99 e art. 100) sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

4. Misure nei confronti di Amministratori

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, i Soci dopo attenta e approfondita valutazione, provvederanno, se del caso, nei confronti del/degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i.

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.

5. 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, l'Amministratore Unico 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.

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

I partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la **ELECTRA** sono tenuti a rispettare quanto previsto dal Codice Etico e 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.

La violazione da parte di predetti partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la **ELECTRA**, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, e/o la violazione di quanto previsto dal Codice Etico legittima **ELECTRA** a sospendere l'esecuzione del contratto e/o a risolvere il contratto stesso, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.