Sommario

1. SISTEMA DISCIPLINARE 2

1.1. Violazione del modello 3

1.2. Misure nei confronti dei dipendenti 5

1.3. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure 8

1.4. Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'Organismo di Vigilanza 9

1.5.Misure nei confronti dei collaboratori a progetto e dei lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori 11

1. SISTEMA DISCIPLINARE

Il decreto legislativo 231/2001 prevede che sia predisposto un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla ASLA S.r.l. in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

1.1. Violazione del modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e Codice Etico;
4. comportamenti non conformi ai principi generali di comportamento elencati nel paragrafo successivo;
5. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
   - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione, delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
   - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
   - in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
   - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione delle regole di

condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata i comportamenti in violazione dei principi di controllo di cui al Capitolo 8, delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di falso in materia di marchi e brevetti i comportamenti in violazione dei principi di controllo di cui al Capitolo 8, delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo di cui al Capitolo 8, delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato in violazione del diritto d'autore i comportamenti in violazione in violazione dei principi di controllo di cui al Capitolo 8, delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi della Parte Speciale;

6. comportamento non collaborativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'Organismo di Vigilanza al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive

programmate dall'Organismo di Vigilanza, nella ripetuta ed ingiustificata mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la società.;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

1.2. Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti di ASLA S.r.l. soggetti al "CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (20 gennaio 2008)". Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'Organismo di Vigilanza a richiedere al Rappresentante Legale dell'Impresa ed alla Direzione l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo precedente e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 8 (Titolo VII Rapporti in azienda) e ss. del citato CCNL, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo verbale;

b. ammonizione scritta;

c. multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione;

d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

e. licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.10 (Titolo VII Rapporti in azienda) del citato CCNL.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la Direzione terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3., incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un

rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la ASLA S.r.l. ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;

4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla ASLA S.r.l. o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

5. incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre ASLA S.r.l. ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);

6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7., incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 (Titolo VII Rapporti in azienda) del CCNL il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di ASLA S.r.l. di misure previste dal Decreto;

7. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del

licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10 (Titolo VII Rapporti in azienda) del CCNL il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre ASLA S.r.l. al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte di ASLA S.r.l. e derivante dal comportamento del lavoratore.

1.3. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'Organismo di Vigilanza a richiedere al Presidente, l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati in precedenza e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti', nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal CCNL 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. censura scritta;
b. sospensione disciplinare;
c. licenziamento per giustificato motivo;
d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti di ASLA S.r.l., si prevede che:

• in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con ASLA S.r.l.;

• in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;

• in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;

• laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori di ASLA S.r.l. che hanno qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

• l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;

• l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati ad ASLA S.r.l. da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

1.4. Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del

Collegio Sindacale e dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della ASLA S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel presente documento e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della ASLA S.r.l., previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo scritto;

b. sospensione temporanea dalla carica;

c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della ASLA S.r.l., si prevede che:

• in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con ASLA S.r.l.;

• in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;

• in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della ASLA S.r.l., costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della ASLA S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della ASLA S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'Organismo di Vigilanza che sia anche un dipendente di ASLA S.r.l. si applicheranno le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

1.5. Misure nei confronti dei collaboratori (a vario titolo intesi) coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti, dai Fornitori, dagli Appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/appalto/subappalto/somministrazione/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla ASLA S.r.l., come nel caso di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Amministratore Unico

Ing. Mirko Laudadio

A.S.L.A. Srl
Loc.tà Sant'Eramo, 1
66010 LAMA DEI PELIGNI (CH)
C.F. e P.IVA 01900500693