

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
DELLA SOCIETÀ**

EDIL CANTIERI S.R.L.

SISTEMA DISCIPLINARE

Data approvazione: 15/12/2023
Revisione: 2/2023
Firma approvazione organo amministrativo:

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

INDICE

3.1 Nei confronti dei dipendenti	4
3.1.1 Rimprovero verbale	5
3.1.2 Rimprovero scritto	5
3.1.3 Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione	5
3.1.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni	6
3.1.5 Licenziamento per giusta causa senza preavviso	6
3.1.6 Sospensione cautelare dal servizio con mantenimento del trattamento economico	6
3.2 Nei confronti dei dirigenti	7
3.3 Nei confronti di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi.	7
3.4 Nei confronti dell'Amministratore unico	7
3.5 Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	8
Allegati	10
REGISTRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	10

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

1. PREMESSA

Il presente documento formalizza e costituisce il *Sistema disciplinare* richiesto dal D. Lgs. 231/01 ed è volto a presidiare il rispetto delle prescrizioni del Codice etico, del Modello organizzativo in generale nonché delle specifiche procedure aziendali sancite e dei principi comportamentali in esse definite, mediante la individuazione delle sanzioni disciplinari applicabili e dei criteri applicativi delle stesse.

EDIL CANTIERI S.R.L. con l'adozione del Modello organizzativo intende condurre la propria attività aziendale assicurando che i processi si svolgano nel pieno rispetto delle condizioni di legalità, correttezza e trasparenza.

Il presente *Sistema disciplinare* integra il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come richiesto ed indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Il D. lgs. 231/01 all'art. 7 comma 4 richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo al fine di garantire una efficace attuazione dello stesso. Anche il D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in ragione della peculiarità della materia trattata, ha introdotto degli ulteriori specifici requisiti che il Modello organizzativo deve presentare affinché possa essere ritenuto adeguato ed efficacemente attuato, dunque in grado di spiegare valore esimente.

In particolare, la disposizione che assume rilievo è quella dell'**art. 30** del D. Lgs. 81/2008, secondo cui: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono il *"personale apicale"*, il *"personale sottoposto ad altrui direzione"*, così come definiti dal D. Lgs. 231/01, nonché i *"terzi destinatari"*.

Ai sensi dell'art. 5 del D. lgs. 231/01, rientrano nella categoria dei *"soggetti apicali"* coloro i quali *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'ente.

Rientra, invece, nella categoria dei *"soggetti sottoposti"* tutto il personale operante sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale, ovvero tutti i dipendenti della società EDIL CANTIERI S.R.L., legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia di contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale.

Il presente *Sistema disciplinare* deve essere considerato alla luce delle disposizioni normative di cui agli artt. 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 c.c., volti ad affermare i doveri di diligenza ed obbedienza del lavoratore ed i poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Sono *"terzi destinatari"* "tutti coloro i quali intrattengano con EDIL CANTIERI S.R.L. rapporti non riconducibili alla prestazione di lavoro subordinata, ossia:

- Consulenti a vario titolo e collaboratori esterni (es. consulenti legali, fiscali, del lavoro, ambito sicurezza, medico competente, etc...);
- Committenti, fornitori, sub-contraenti
- Quanti agiscano in nome e/o per conto della Società;

i quali sono sempre tenuti alla previa conoscenza del Modello organizzativo adottato dalla EDIL CANTIERI S.R.L. ed alla sua condivisione ed osservanza.

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

Costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL di riferimento e dalla legge.

3. MODALITA' OPERATIVE E SANZIONI APPLICABILI

Di seguito sono descritte le modalità operative di funzionamento del *Sistema disciplinare* in funzione delle diverse tipologie di destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

3.1 Nei confronti dei dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, inquadrati con **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili**, occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel Modello organizzativo e nel Codice Etico ad opera di dipendenti costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. L'art. 99 del Contratto Collettivo di riferimento prevede espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel Modello di Organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs 231/01 (art. 99 comma 2 lett. g).

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12 **costituiscono illecito disciplinare sanzionabili secondo i criteri seguenti.**

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni devono tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

La gravità della violazione è altresì valutata sulla base di:

- *tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;*
- *presenza e intensità dell'elemento soggettivo;*
- *entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della stessa;*
- *prevedibilità delle conseguenze.*

Le differenti sanzioni di seguito individuate si applicano compatibilmente alle previsioni normative di cui al CCNL di riferimento. In caso di conflitto si fa salva l'applicazione della sanzione prevista nell'ambito di detto contratto collettivo.

3.1.1 Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale si applica in caso di:

- *Violazione lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello organizzativo e suoi documenti costitutivi;*
- *Violazione lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;*
- *Tolleranza di violazioni lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.*

Si ha “**violazione lieve**” quando le condotte sono caratterizzate da **colpa lieve**, ossia dal mancato utilizzo di quello che può essere individuato oggettivamente quale grado di diligenza media.

3.1.2 Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto si applica in caso di:

- *Violazione ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello e suoi documenti costitutivi;*
- *Violazione ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;*
- *Tolleranza di violazioni ripetute commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;*
- *Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.*

Si ha “**violazione ripetuta**” quando le condotte, pur sempre caratterizzate da colpa lieve, siano ripetute nel tempo.

3.1.3 Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione

La sanzione della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione si applica quando per circostanze obiettive o per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza e in caso di:

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

- *Violazione grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello organizzativo e dei suoi documenti costitutivi;*
- *Violazione grave dei protocolli di prevenzione aziendale;*
- *Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;*
- *Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.*

Si ha “**violazione grave**” quando le condotte siano gravi, ossia caratterizzate da negligenza, imprudenza e imperizia significative e da grave inosservanza di leggi e regolamenti.

3.1.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

Tale provvedimento è applicato in caso di:

- *Violazione molto grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello organizzativo e suoi documenti costitutivi;*
- *Violazione molto grave dei protocolli di prevenzione aziendale;*
- *Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni molto gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;*
- *Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).*

Si ha “**violazione molto grave**” quando le condotte siano caratterizzate da negligenza, imprudenza, imperizia inescusabili e da grave inosservanza di leggi e regolamenti anche ripetute nel tempo.

3.1.5 Licenziamento per giusta causa senza preavviso

Si applicherà la sanzione estrema del licenziamento in caso di notevole violazione di natura dolosa delle norme di comportamento previste dal Modello organizzativo, dal Codice Etico e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto stesso;*
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello organizzativo, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;*
- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.*

Si ha “**violazione dolosa**” quando le condotte siano caratterizzate da dolo, ossia dal proposito di provocare intenzionalmente l'evento verificatosi.

3.1.6 Sospensione cautelare dal servizio con mantenimento del trattamento economico

EDIL CANTIERI S.R.L. può, in via cautelare e non definitiva, disporre la sospensione dal servizio dei propri dipendenti, con mantenimento del trattamento economico, in talune situazioni di particolare rilevanza o gravità,

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

anche derivanti da eventuali iniziative dell'autorità giudiziaria, che rendano necessario esperire indagini e approfondimenti sulle contestazioni mosse nei loro confronti.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al dipendente interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo ritenuto necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

3.2 Nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello organizzativo, del *Codice Etico* e degli altri Protocolli, la società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la società stessa e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12 **costituiscono illecito disciplinare sanzionabili secondo i criteri seguenti.**

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili riprendono le tipologie già descritte nei precedenti paragrafi, ove sono individuati in termini generali attraverso una scala di gravità degli indebiti disciplinari.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi protocolli impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro e da far venire meno radicalmente la fiducia di EDIL CANTIERI S.R.L. nei confronti del dirigente la società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei protocolli, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

3.3 Nei confronti di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi.

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni del Modello organizzativo 231 della società, del *Codice Etico* e/o delle procedure aziendali rappresentano un inadempimento nell'esecuzione dei relativi contratti, come tale rilevante ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c. ed idonee, pertanto, a dar luogo alla risoluzione (giudiziale o di diritto) del relativo contratto.

3.4 Nei confronti dell'Amministratore unico

In caso di realizzazione di gravi violazioni da parte dell'amministratore unico dei principi generali di comportamento del *Codice Etico* o dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello organizzativo, l'ODV ne dà formale comunicazione all'Amministratore unico ed ai soci per le opportune valutazioni.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di:

- ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12
- mancata istituzione canale di segnalazione
- mancata adozione procedura per effettuazione gestione segnalazione
- adozione di procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del medesimo decreto

costituiscono illecito disciplinare sanzionabili secondo i criteri seguenti.

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

Si rammenta che gli amministratori sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo per l'amministrazione della società e che gli stessi possono essere esposti all'azione di responsabilità promossa da ciascun socio il quale può chiedere in caso di gravi irregolarità nella gestione della società che sia adottato provvedimento cautelare di revoca dei medesimi.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'assemblea dei soci applica ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- a. *richiamo formale scritto;*
- b. *sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;*
- c. *revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;*
- d. *sospensione temporanea della carica;*
- e. *convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera del Collegio Sindacale, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile.*

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

3.5 Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di violazioni del *Codice Etico*, del Modello organizzativo 231 e/o delle relative procedure aziendali da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore unico provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto, procedendo nei casi più gravi alla revoca dell'incarico di ODV.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12 e di mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute costituiscono illecito disciplinare sanzionabili secondo i criteri suddetti.

4. PROCEDIMENTO IRROGAZIONE SANZIONE

È fatto obbligo a tutti gli appartenenti alla EDIL CANTIERI S.R.L. di segnalare eventuali violazioni del Codice Etico, del Modello organizzativo 231 e/o delle Procedure aziendali di cui siano a conoscenza, all'Organo amministrativo e/o all'Organismo di Vigilanza.

Ove la segnalazione sia ricevuta dall'ODV, detto organismo espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'ODV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello organizzativo sanzionabile. In caso positivo, segnala la violazione all'Organo amministrativo anche per il tramite dell'area risorse umane, eventualmente proponendo la sanzione applicabile; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'area risorse umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto ad altre norme o regolamenti applicabili.

Qualora l'Organo amministrativo dovesse constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'ODV concretizzi anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'ODV.

Entro otto giorni dall'acquisizione della notizia della violazione l'Organo amministrativo, anche tramite l'addetto alle risorse umane, effettua la contestazione al soggetto interessato dalla violazione constatata a mezzo di comunicazione scritta contenente:

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, e non prima che sia decorso detto termine, l'organo amministrativo si pronuncia definitivamente in ordine all'eventuale sanzione da comminare da comunicarsi tempestivamente a cura del responsabile risorse umane.

Se delegato, il responsabile delle Risorse umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'ODV viene reso edotto del provvedimento di irrogazione della sanzione comminata.

È altresì onere del Responsabile delle Risorse umane archiviare tutta la documentazione relativa alla contestazione della violazione, eventuali memorie giustificative e irrogazione della sanzione entro apposito fascicolo.

Sempre il Responsabile delle Risorse umane dovrà aver cura di aggiornare il c.d. *Registro delle sanzioni* da cui si possa facilmente individuare il soggetto sanzionato, la contestazione mossa e la sanzione irrogata.

Per quanto concerne il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo e dell'ODV vedi 3.4 e 3.5.

5. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente *Sistema Disciplinare* è portato a conoscenza del Personale mediante affissione e pubblicazione in luoghi accessibili allo stesso. Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al *Codice Etico*, il presente *Sistema Disciplinare* sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

EDIL CANTIERI S.R.L.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001
Sistema Disciplinare

Allegati

REGISTRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

DATA EVENTO	LUOGO EVENTO	DESTINATARIO SANZIONE	SANZIONE IRROGATA	VIOLAZIONE CONTESTATA	FIRMA A.U. O RESP. R.U.