



CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA

CODICE DISCIPLINARE - ALLEGATO 5 -

Rev.	Data	Approvazione	Note
00	13/12/2018	<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13/12/2018</i>	<i>Prima emissione</i>
01	15/10/2020	<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15/10/2020</i>	<i>Revisione generale</i>
02	24/05/2022	<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24/05/2022</i>	<i>Revisione generale</i>
03	05/03/2024	<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 05/03/2024</i>	<i>Revisione generale</i>

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	1 di 6



SOMMARIO

1.0	PRINCIPI GENERALI	3
2.0	SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI.....	3
3.0	MISURE NEI CONFRONTI DEI VERTICI AZIENDALI	4
4.0	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	5
5.0	TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	5

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	2 di 6



1.0 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MOG è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MOG stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano «[...]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[...]». La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal MOG da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

2.0 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dai contratti CCNL Gas - Acqua e FISE Assoambiente, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili fanno riferimento ai provvedimenti disciplinari previsti nei contratti di lavoro, Articolo 21 del CCNL Gas - Acqua, Articolo 72 del FISE Assoambiente.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	3 di 6



negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente, l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

3.0 MISURE NEI CONFRONTI DEI VERTICI AZIENDALI

In caso di violazione del MOG da parte dei vertici della CSVC, l'OdV informerà tempestivamente il CdA della Società e quest'ultima provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto stabilito dal relativo CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, CSVC - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente della CSVC sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	4 di 6



Nell'ipotesi in cui sia stata pronunciata sentenza di condanna per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, si procederà alla convocazione del CdA per deliberare i provvedimenti che riterrà opportuni.

La condanna ad uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, configura una giusta causa di revoca del mandato.

4.0 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Per collaboratori si intendono coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano la CSVC verso i Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole risolutive, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il CdA con la collaborazione dell'OdV è responsabile dell'elaborazione, aggiornamento e inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla CSVC dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

E' opportuno ricordare che i clienti ed i fornitori della CSVC devono essere previamente sottoposti a verifica finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile.

A tal fine, copia del MOG (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

5.0 TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente Modello sono le seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal MOG (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, omissioni di controlli, ecc.) ovvero adozione, nello

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	5 di 6



- svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del modello;
- violazione di procedure interne previste dal MOG, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del MOG stesso che esponano la società al rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente MOG, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
 - adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente MOG, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società, delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del legale rappresentante o in alternativa dell'amministratore delegato.

Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni.

CODICE DISCIPLINARE CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA	REVISIONE	DATA	PAGINA
	03	05/03/2024	6 di 6