





	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA- Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i></p> <p><i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197 ROMA-</i></p> <p><i>Tel. 06.88657479-88657476</i></p> <p><i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i></p> <p><i>REA: FG269118</i></p>			
				

SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

- Garantire la piena efficacia del Modello 231 adottato dal Consorzio, definendo misure disciplinari proporzionate alle violazioni.
- Prevenire la responsabilità amministrativa dell'Ente in caso di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- Applicare sanzioni graduate e coerenti con la gravità delle infrazioni poste in essere da dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori esterni.

Il sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con il Consorzio (dipendenti, dirigenti, organi sociali e collaboratori, nei limiti dei contratti in essere).

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

- **D.Lgs. 231/2001** e s.m.i. (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche).
- **Codice Civile**, in particolare norme su rapporto di lavoro e responsabilità contrattuale.
- **Statuto dei Lavoratori** (Legge 300/1970).
- **CCNL** di riferimento applicato dal Consorzio (ove pertinente).
- **Codice Etico** e **Modello 231** di Consorzio Stabile Prometeo S.p.A.
- **Regolamenti interni** e procedure aziendali (in tema di ambiente, salute e sicurezza, anticorruzione, ecc.).








3. SOGGETTI DESTINATARI

1. **Dipendenti** (operai, impiegati, quadri), soggetti alla disciplina del CCNL applicato dal Consorzio.
2. **Dirigenti**: figure apicali di struttura, con contratti dirigenziali.
3. **Organi Sociali**: Amministratori, Sindaci, membri di Organismi di Vigilanza se esterni.
4. **Collaboratori / Consulenti / Partner**: soggetti terzi che, sulla base di contratti o specifici mandati, svolgono attività rilevanti per il Consorzio.

4. VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E DEL CODICE ETICO

Costituisce violazione del Modello 231 e del Codice Etico ogni comportamento, atto o omissione che:

1. **Non rispetti le disposizioni** e le procedure previste dal Modello (ad esempio, mancata compilazione di registri, omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza, mancata osservanza dei protocolli di controllo).
2. **Violi i principi** e le regole di condotta contenuti nel Codice Etico (es. conflitto d'interessi, mancato rispetto dei principi di trasparenza, anticorruzione, parità di genere, sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente).

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA-</i> <i>Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i> <i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197</i> ROMA- <i>Tel. 06.88657479-88657476</i> <i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i> <i>REA: FG269118</i></p>			
				

- Agevoli o non impedisca** (pur potendolo fare) la commissione di un reato tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001 (ad esempio corruzione, reati societari, reati ambientali, reati in materia di sicurezza sul lavoro).

Le violazioni possono essere classificate in:

- **Violazioni lievi:** condotte occasionali o con scarsa rilevanza in termini di rischio reato.
- **Violazioni gravi:** condotte consapevoli o reiterate, con rilevante impatto in termini di rischio reato e danno reputazionale per il Consorzio.

5. MISURE DISCIPLINARI

5.1 Dipendenti (Impiegati, Quadri, Operai)

Le sanzioni sono commisurate alla gravità della violazione, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei Lavoratori. Sono previste, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Richiamo verbale**
 - Per violazioni di lieve entità o prima infrazione.
- Richiamo scritto**
 - Per violazioni ripetute o di maggior impatto.
- Multa**
 - Nel limite previsto dal CCNL, in caso di comportamenti che abbiano causato un pregiudizio all'azienda o aumentato significativamente il rischio di commissione di reati 231.
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**
 - Per infrazioni gravi o ripetute che evidenzino disprezzo per il Modello 231 o per le procedure interne.
- Licenziamento con preavviso o licenziamento per giusta causa**
 - Per infrazioni gravissime (ad esempio, dolo o azione finalizzata a commettere o favorire un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001).

5.2 Dirigenti








Nel caso in cui la violazione sia commessa da un dirigente, si applicano le disposizioni specifiche del contratto dirigenziale e della normativa di riferimento. Le sanzioni vanno dalla **contestazione formale** e dal **richiamo** fino alla **risoluzione del rapporto di lavoro**, in funzione della gravità del comportamento.

5.3 Organi Sociali (Amministratori, Sindaci, etc.)

- Se la violazione è commessa da un **Amministratore** o da un **Sindaco**, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informa tempestivamente l'organo societario competente (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale o Assemblea dei Soci).
- Le sanzioni disciplinari possibili vanno dalla **censura formale** fino alla **revoca dell'incarico** per giusta causa, in conformità alle disposizioni di legge e statutarie.

5.4 Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Partner

- In caso di violazioni degli obblighi previsti dal Modello 231 o dal Codice Etico, le misure previste sono quelle stabilite dal contratto specifico (es. **risoluzione contrattuale**, applicazione di penali, ecc.).
- L'OdV, in caso di rilevazione di infrazioni, segnala prontamente al referente interno di funzione e alla Direzione che valuterà la risoluzione del rapporto o altre azioni legali.

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA-</i> <i>Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i> <i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197</i> ROMA- <i>Tel. 06.88657479-88657476</i> <i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i> <i>REA: FG269118</i></p>			
				

6. PROCEDURA PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

- Segnalazione all'OdV:** Qualunque violazione sospetta o rilevata del Modello 231 o del Codice Etico dev'essere segnalata all'Organismo di Vigilanza, tramite i canali previsti (email dedicata, whistleblowing, comunicazione scritta).
- Istruttoria:** L'OdV verifica la fondatezza della segnalazione, acquisendo informazioni e documenti rilevanti.
- Contestazione Formale:** In caso di esito positivo, viene inoltrata contestazione scritta al presunto responsabile, nel rispetto delle procedure contrattuali e legali (art. 7 L.300/1970).
- Difesa del Lavoratore / Del Responsabile:** Il soggetto coinvolto ha diritto a presentare memorie difensive e/o essere ascoltato (se richiesto).
- Decisione:** Il Consorzio, tramite la funzione competente (HR, Direzione, CdA) e con il parere dell'OdV, emette un provvedimento disciplinare scritto, motivato e proporzionato alla gravità della violazione.
- Archiviazione e Monitoraggio:** Tutti i documenti relativi alla procedura disciplinare vengono conservati dall'Ufficio HR, nel rispetto della normativa sulla privacy. L'OdV monitora l'esito delle sanzioni irrogate.

7. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

- **Funzione di Controllo:** L'OdV riceve segnalazioni e conduce gli accertamenti preliminari.
- **Funzione di Proposta:** L'OdV propone l'avvio della procedura disciplinare, indicando la natura della violazione e il livello sanzionatorio suggerito.
- **Funzione di Monitoraggio:** L'OdV verifica che la sanzione sia effettivamente applicata e ne valuta l'adeguatezza.
- **Reportistica:** L'OdV riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi di controllo sullo stato delle segnalazioni e sulle sanzioni irrogate.

8. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE








Il Sistema Disciplinare è comunicato a tutto il personale e ai collaboratori, tramite:

- Pubblicazione** sul portale intranet o sul sito aziendale (area riservata).
- Formazione mirata** per dipendenti e dirigenti sulle tematiche del Modello 231 e del Codice Etico.
- Integrazione contrattuale:** le clausole di adesione al Modello 231 e al Codice Etico sono inserite nei contratti con collaboratori e fornitori, ove opportuno.

9. REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è **rivisto periodicamente** dalla Direzione e dall'OdV, in funzione di:

- Eventuali **aggiornamenti normativi** riguardanti il D.Lgs. 231/2001.
- Introduzione di nuovi reati presupposto o modifiche organizzative interne (variazioni di capitale sociale, governance, processi, ecc.).

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA-</i> <i>Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i> <i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197</i> ROMA- <i>Tel. 06.88657479-88657476</i> <i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i> <i>REA: FG269118</i></p>			
				

- Esiti di audit interni o segnalazioni significative.

Ogni modifica è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio Stabile Prometeo S.p.A., in coordinamento con l’Organismo di Vigilanza.

CONCLUSIONE

Il presente Sistema Disciplinare rappresenta un elemento essenziale per l’efficace attuazione del **Modello 231** di Consorzio Stabile Prometeo S.p.A., garantendo:

- La **prevenzione** dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- La **tutela** dell’integrità e della reputazione aziendale.
- La **promozione** di una cultura etica e trasparente a tutti i livelli organizzativi.

Foggia, 03/02/2025

Il Vice Presidente

