



CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI BARI

SISTEMA DISCIPLINARE

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231



Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cassa Edile della Provincia di Bari in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possano determinare.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene estesa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dall'Ente con terzi.

Per ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti – le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ., dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) e degli artt. 99 e 100 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini del 18 giugno 2008 (CCNL Dipendenti);
- per i dirigenti, sanzioni disciplinari nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di Aziende industriali del 23 maggio 2000 e successive



modifiche; ultima in ordine dei tempo, il rinnovo del 25 novembre 2009 per il periodo 2009 – 2013 (CCNL Dirigenti);

- per collaboratori, consulenti, partner, intermediari, fornitori, l'applicazione di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, e comunque l'attivazione di misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ferma restando la permanenza in capo al Datore di lavoro del potere di irrogare la sanzione disciplinare, nessun procedimento potrà essere archiviato, né alcuna sanzione potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo all'adeguatezza della sanzione individuata e alla sua concreta attitudine a impedire il reiterarsi di violazioni della stessa specie.

In conformità con quanto previsto degli art.99 e 100 del CCNL Dipendenti, l'inosservanza dei doveri da parte del personale subordinato, comporta, a seconda dell'entità della violazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;



- licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

1. Trasgressioni che comportano biasimo verbale o scritto

Incorre nei provvedimenti di *biasimo verbale o scritto* il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2. Trasgressioni che comportano la sanzione della multa

Incorre nella sanzione della multa, non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi più di due volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più di due volte, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

3. Trasgressioni che comportano la sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Incorre nella sanzione della sospensione, per un massimo di giorni 3, il lavoratore che:



-
- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto precedente, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
 - ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri ammanchi di cassa o irregolarità nell'emissione delle fatture; qualora, nel redigere i *report* e i documenti previsti nei Protocolli, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i *report* stessi.

4. Trasgressioni che comportano licenziamento

Incorre nella sanzione della sospensione il lavoratore che:

- risulti recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto dal CCNL per la recidiva nei ritardi;
- rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione, nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai soci, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi ;



Ferma restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che, avendo violato il Codice Etico o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto.

Infrazioni dei dirigenti

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti dell'Ente, mediante consegna diretta e firma di espressa accettazione del suo contenuto.

Il personale rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché l'obbligo di farle rispettare all'interno dell'Ente, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti delle disposte misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

a) Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nel loro stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo Amministrativo, in sede di determinazione degli aumenti di compenso, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.



b) Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, la cui violazione comporterebbe - per gli altri lavoratori subordinati - la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Infrazioni di Amministratori e Sindaci

La Cassa Edile della Provincia di Bari valuta con rigore le infrazioni del presente Modello poste in essere dai Vertici dell'Ente, tenuti a rappresentare l'immagine dell'Ente verso i dipendenti, gli azionisti e gli *stakeholders*. La formazione ed il consolidamento di un'etica dell'Ente sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone infatti che tali valori siano anzitutto acquisiti e rispettati da quanti guidano le scelte dell'Ente, in modo da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse dell'Ente. All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi di controllo dell'Ente e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per giusta causa. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o controllo, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Comitato di Gestione e il Collegio sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative



previste dalla vigente normativa, nonché a convocare prontamente il Consiglio Generale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Infrazioni di collaboratori esterni e partner

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte di terzi, quali fornitori di beni e/ o di servizi e collaboratori esterni, o comunque l'adozione di comportamenti tali da esporre l'Ente al rischio o la commissione di un reato richiamato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dell'Ente.

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte dei soggetti sopra elencati, danno luogo alla risolubilità del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ.

La Cassa Edile della Provincia di Bari potrà sottoporre a tali soggetti anche successivamente all'istaurarsi rapporto un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico e dei Modelli (nonché, eventualmente, dello specifico protocollo che disciplina il funzionamento della particolare area/funzione dell'Ente con la quale lo stesso entra in relazione), i quali dovranno datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.



Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.