



DA 25 ANNI  
SINCE 1996  
AL VOSTRO  
SERVIZIO

Azienda certificata:



COOP SOA  
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



sistemi  
di domotica



impianti  
elettrici



energie  
rinnovabili



efficienza  
energetica



sistemi di  
sicurezza



quadri  
elettrici



impianti  
meccanici

## IL SISTEMA DISCIPLINARE DI E.R. LUX S.R.L

Revisione 0.1 del \_\_\_\_\_  
Approvata dall' A.U.



Azienda certificata:



COOP SOA  
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



sistemi  
di domotica



impianti  
elettrici



energie  
rinnovabili



efficienza  
energetica



sistemi di  
sicurezza



quadri  
elettrici



impianti  
meccanici

## Sommario

### 1. Il sistema disciplinare

### 2. Rapporti con Organo Amministrativo e Organo di controllo e relative misure applicabili

### 3. Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili

### 4. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

### 5. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato

### 6 Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili

### 7. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza e relative misure applicabili.

#### 1. Il Sistema disciplinare

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art.6, comma 2, lett.e. del D.lgs.231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di E.R. Lux s.r.l. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

#### 2. Rapporti con Organo Amministrativo e Organo di controllo e relative misure applicabili

Il modello 231/2001 è vincolante nei confronti dell'Organo Amministrativo (Amministratore Unico) e dell'Organo di Controllo (Sindaco Revisore).

L'eventuale sua violazione comporterà l'adozione dei provvedimenti più adeguati, prevedendosi anche, per il primo, se del caso, la revoca delle deleghe, mentre, per il secondo, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Ogni provvedimento in merito all'Amministratore Unico sarà valutato dall'assemblea dei soci.

#### 3. Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.lgs. 231/2001.

In caso di violazione l'Organo Amministrativo procede all'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari,

alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.



Azienda certificata:



COOP SOA  
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



sistemi  
di domotica



impianti  
elettrici



energie  
rinnovabili



efficienza  
energetica



sistemi di  
sicurezza



quadri  
elettrici



impianti  
meccanici

### 3. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n.148/1931, Artt. 37 e s.s.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato da E.R.LUX s.r.l. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.lgs. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

#### a) Censura

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2001 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

#### b) Multa

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste nel Modello 231/2001);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

#### c) Sospensione dal servizio per un periodo non superiore a 20 giorni.

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

#### d) Proroga del termine per l'aumento dello stipendio e della paga:

- falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
- calunnie o diffamazioni verso la Società, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato.

#### e) Retrocessione

- violazione delle prescrizioni previste del Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata D.Lgs. 231/2001.

#### f) Destituzione

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.Lgs 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.



Azienda certificata:



CQOP SOA  
CONTRATTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



sistemi  
di domotica



impianti  
elettrici



energie  
rinnovabili



efficienza  
energetica



sistemi di  
sicurezza



quadri  
elettrici



impianti  
meccanici

#### 4. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello 231 è da considerarsi come illecito disciplinare.

In caso di mancato rispetto delle previsioni contenute del Modello 231/2001, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

##### a) Biasimo inflitto verbalmente

lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello231.

##### b) Biasimo inflitto per iscritto

- nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a)
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

##### c) Multa

- carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello231);
- mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

##### d) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello che abbiano comportato un danno alla Società o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

##### e) Licenziamento senza preavviso

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello231 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla
- quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea del rapporto stesso.

#### 5. Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili.

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello231 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

#### 6. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza e relative misure applicabili

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231 o del Codice Etico, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, l'Amministratore unico valuta la necessità di procedere con opportune misure.