Revisione	Data	Causale	Redazione e Verifica	Approvazione
1	27/10/2021	Prima emissione	RSA	AU

N. Copia	Forma di Distribuzione	Assegnata
01	☑Controllata ☐Non Controllata	RSA

Il presente Codice Sanzionatorio è di proprietà esclusiva della M.C.P. SRL
È VIETATA Ogni sua riproduzione parziale o totale anche di singole parti discontinue.

1	INTRODUZIONE
2	AMBITO DI APPLICAZIONE
3	TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI
4 4.1 4.2 4.3	LE SANZIONI Le Sanzioni per i Dipendenti Le Sanzioni per i Dirigenti e Amministratori Le Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e soggetti terzi
5	CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

1 IINTRODUZIONE

La M.C.P. S.R.L. si è dotata del presente Sistema disciplinare, il quale è stato predisposto considerando la commissione o il concorso di reato corruzione. Le regole e le sanzioni riportate nel presente documento sono da considerarsi come un ulteriore elemento di integrazione, senza sostituire, nella maniera più assoluta, le norme di legge applicate in materia di commissione di reati corruzione e trovano attuazione a prescindere dall'esito di eventuali procedimenti iniziati per l'applicazione di sanzioni penali. Ai sensi del presente documento, pertanto, l'azienda applica le sanzioni riportate qualora siano riscontrate violazioni al codice etico e alle procedure interne anticorruzione**.**

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti coinvolti in attività aziendali: i dirigenti e gli amministratori, i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, operai, etc.), i consulenti, i collaboratori e tutti i terzi che abbiano rapporti contrattuali e lavorativi con l'azienda. Tali soggetti sono pertanto tenuti a considerare quanto riportato nel presente documento, astenendosi pertanto da comportamenti contrari all'etica e alla legge.
L'applicazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle infrazioni rilevate e delle non conformità a carico del soggetto nei cui confronti si procede. Tale intervento viene fatto con il coinvolgimento del Responsabile di Prevenzione della Corruzione, che nei suoi compiti controlla l'osservanza del Codice Etico e delle procedure interne anticorruzione e procede a rilevarne le difformità, proponendo alla dirigenza l'eventuale tipologia di sanzione applicabile.
L'attribuzione delle sanzioni previste dal presente documento tiene conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto nei cui confronti si procede.
L'accertamento delle infrazioni spetta, come detto, al RAC che dovrà segnalarle tempestivamente alla dirigenza, e unitamente alla quale concordare i provvedimenti disciplinari da intraprendere.
.

3 TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Si ritengono sanzionabili secondo quanto riportato nel presente Sistema disciplinare condotte, comportamenti e azioni che riguardano infrazioni compiute in violazione al Codice Etico o la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dal RAC.
Altresì si fa presente che situazioni di inadempienze reiterate o condizioni di recidività costituiscono elementi aggravanti e sintomatici di ulteriori provvedimenti.
Le violazioni sanzionabili vengono individuate in base alla gravità dell'infrazione rilevata e riguardano i reati di corruzione o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità all'azienda.
In particolare, si ritengono condotte sanzionabili:

- la non osservanza delle procedure previste dal codice etico;
- l'inosservanza degli obblighi informativi previsti per il sistema di controllo;
- l'omissione o la non veridicità di informazioni e dati in uso nella documentazione a corredo di attività e operazioni;
- l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il non giustificato, o ancor più grave, mancato rispetto degli obblighi formativi;
- l'adozione di qualsiasi comportamento o azione che eludano i sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongano l'azienda alla comminazione delle sanzioni in materia di anticorruzione.

In definitiva, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema disciplinare, si ritengono sanzionate tutte le inadempienze, inosservanze, infrazioni e violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Codice Etico, e nelle procedure organizzative anticorruzione, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di corruzione**.**

4 LE SANZIONI

L'adozione del presente Sistema disciplinare ha la finalità di rendere il Codice Etico effettivamente

operante, in quanto le violazioni di regole e procedure devono essere opportunamente sanzionate, soprattutto in riferimento alla gravità delle conseguenze che comportamenti illeciti dei dipendenti possono costituire per l'azienda. L'inosservanza del Codice Etico viene considerata lesiva del rapporto di fiducia che l'azienda ripone nel dipendente, giacché si configura come violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore; nei casi più gravi, ciò può essere causa di provvedimenti che possono portare anche al licenziamento o a intraprendere azioni legali. In ogni caso le suddette violazioni saranno sottoposte a sanzioni disciplinari, indipendentemente da un eventuale procedimento e giudizio penale.
Le condotte adottate in violazione a quanto riportato nel Codice Etico sono ritenute causa di illeciti e potenziali elementi a rischio di commissione reati e pertanto sono sottoposte a provvedimenti disciplinari.
Il Sistema disciplinare aziendale si compendia altresì con le norme del Codice civile in materia e di quelle contrattuali, secondo quanto riportato nei contratti collettivi nazionali di lavoro.
Esso non intende sostituire le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali e le infrazioni al codice civile, in quanto tali aspetti normativi restano sempre in vigore e in applicazione, ma costituire un elemento aggiuntivo ad essi e che soprattutto si riferisce esclusivamente a formalizzare e sanzionare le violazioni alle procedure operative aziendali e le condotte illecite che possono prefigurare la commissione dei reati previsti dal decreto da parte dei soggetti che operano in azienda o per conto di essa.
L'azienda si fa carico di diffondere il presente documento mettendolo a disposizioni dei destinatari, personale in servizio, collaboratori e tutti coloro che hanno a che fare con le attività aziendali, avendo cura di farsi firmare una ricevuta di avvenuta presa visione. Altresì il presente documento viene affisso in bacheca e pubblicato sul sito internet aziendale.
Tutti coloro che desiderino altresì di ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla al RAC o all'Ufficio del Personale
Ai dipendenti che violano il Codice Etico sono applicabili le sanzioni previste dalle norme che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro. Tali provvedimenti si intendono computati rispettando i principi di proporzionalità alla gravità dell'infrazione e di gradualità della sanzione.
Per i soggetti non inquadrati nell'organico aziendale come lavoratori dipendenti, le inosservanze al Codice Etico di cui sopra saranno intese come elementi di trasgressione e inadempienza tali da comportare anche, nei casi più gravi, la risoluzione di contratti e/o accordi di lavoro.

4.1 Le Sanzioni per i Dipendenti

L'azienda ritiene applicabili, in caso di infrazioni alle regole del Codice Etico, nei confronti di quadri, impiegati ed operai, le seguenti sanzioni, irrogabili, in ordine crescente di gravità come di seguito riportato:
1. richiamo verbale,
2. rimprovero scritto,
3. multa fino a un massimo di 8 ore di retribuzione,
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 2 giorni,
5. licenziamento con preavviso,
6. licenziamento senza preavviso
In particolare, le sanzioni sono distinte ulteriormente in sanzioni conservative del rapporto di lavoro e sanzioni risolutive del rapporto di lavoro.
Esse si applicano a seguito di quanto sotto riportato:
a) sanzioni conservative del rapporto di lavoro:
1. richiamo verbale
• violazione delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure interne anticorruzione, per inosservanza delle disposizioni o per esecuzione con scarsa diligenza;
• adozione di una condotta irregolare consistente nell'inosservanza degli obblighi previsti dal sistema di controllo.
2. rimprovero scritto
• è comminato nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, o se sia necessario preavvisare più gravi sanzioni. Trattati delle stesse mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, causa particolari conseguenze specifiche o per la presenza di situazioni recidive, hanno una maggiore rilevanza dovuta a una violazione reiterata del Codice etico;
• tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale e inosservanza delle disposizioni e dei provvedimenti adottati dal RAC.
3. multa non superiore a 8 ore del minimo contrattuale di retribuzione.
• ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;

• inosservanza non grave delle norme previste dal Codice Etico aziendale;
• omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale;
• inosservanza dei programmi e dei provvedimenti adottati dal RAC.
4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 2 giorni - si applica nei casi di:
• inosservanza delle procedure interne previste o negligenze rispetto alle prescrizioni del Codice etico e delle procedure aziendali anticorruzione;
• omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da comportare elementi di negatività per l'azienda ed esporla ad una oggettiva situazione di pericolo.
b) sanzioni risolutive del rapporto di lavoro:
1. licenziamento per giustificato motivo con preavviso:
• violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico e delle procedure aziendali anticorruzione adottando una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni nei confronti della società;
• notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro o da situazioni relative all'attività produttiva e al regolare funzionamento dell'organizzazione di lavoro;
Trattasi di sanzione applicabile al lavoratore che commetta gravi violazioni del Codice Etico e delle procedure aziendali anticorruzione, e comunque di maggior entità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni precedenti. In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni, pur se non così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso, sono comunque tali da essere lesive del rapporto di fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore.
A titolo di esempio, la sanzione si applicabile nei seguenti casi:
1. insubordinazione;
2 abbandono del posto di lavoro, specie da parte di chi è preposto a mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
3. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione;
4 recidiva reiterata in qualunque delle violazioni per le quali sono comminate continuamente le ammonizioni scritte, le multe e, in particolare, le sospensioni.
2. licenziamento per giusta causa senza preavviso:
• violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio e condotta gravemente lesiva nei confronti dell'azienda e in palese violazione delle prescrizioni del Codice etico e delle procedure aziendali anticorruzione, tale da rendere concreta l'applicazione di misure previste dal D. Lgs. 231/2001 relativamente alla corruzione a carico dell'azienda;
• condotta diretta alla commissione di un reato di corruzione.
• infrazione delle norme interne in materia anticorruzione, con un livello di gravità tale da far venire meno la fiducia sul rapporto di lavoro e da non consentirne la prosecuzione nemmeno in via provvisoria, a causa della dolosità dell'azione compiuta per i suoi risvolti economici e penali ai danni dell'azienda;
• gravi mancanze nell'esecuzione di azioni previste dal Codice etico e delle procedure aziendali o svolgimento di compiti non dovuti e sfociati nella commissione di illeciti e/o che abbiano causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna dell'azienda per i reati di corruzione.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
1. grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori;
2. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione;
3. sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

4.2 Le Sanzioni per i Dirigenti e Amministratori

Il presente Sistema disciplinare viene portato a conoscenza anche dei dirigenti e degli amministratori dell'azienda tramite appositi interventi di comunicazione.
Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, nell'accertare una violazione del Codice etico da parte di un dirigente o di un amministratore, deve subito informare l'intero organismo dirigenziale. In particolare, l'RAC deve controllare e porre attenzione alle violazioni commesse da amministratori e quanti in posizione apicale si sono resi fautori di condotte illecite finalizzate alla commissione dei reati di corruzione. In base alla gravità di tali condotte, le sanzioni applicabili sono le seguenti:
1. il richiamo scritto;
in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente/amministratore incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Codice Etico, cosa,

quest'ultima, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda; nel caso di reiterata violazione non
grave al dirigente/amministratore si applica come sanzione la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del Codice etico, e qualora questo non sia sufficiente, la sanzione può prevedere anche detrazioni sulla retribuzione, fino ad un massimo del 30 %;
2. il licenziamento con avviso;
il dirigente/amministratore incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso nel caso di grave violazione di una o più disposizioni del Codice etico aziendale, soprattutto tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze, a fronte della commissione di azioni a rischio reato in materia di anticorruzione;
3. il licenziamento senza avviso;
il dirigente/amministratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso in caso di grave violazione di una o più disposizioni del Codice etico aziendale, soprattutto quando la gravità del fatto risulta tale da essere lesiva in maniera irreparabile del rapporto di fiducia, non consentendone la prosecuzione seppure in via provvisoria, avendo comportato situazioni di notevole inadempienza, a fronte della commissione di azioni a rischio reato di corruzione. In tale ultima ipotesi, poiché il rapporto che lega all'azienda chi ricopre un ruolo dirigenziale è considerato di natura fiduciaria, l'azienda ritiene che l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto, venendo a mancare i presupposti di tale fiducia.

4.3 Le Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e soggetti terzi

L'azienda si riserva di sanzionare azioni, comportamenti e condotte di consulenti, collaboratori esterni, società partner, fornitori e soggetti terzi in violazione a quanto predisposto dal Codice etico aziendale. Tali violazioni possono comportare, a seconda della gravità, la diffida dell'interessato, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto stabilito dalle specifiche clausole inserite nei contratti. E' a cura del RAC predisporre la stesura e l'inserimento negli incarichi e negli accordi contrattuali delle clausole in violazione alle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Codice etico aziendale, o riferite alla commissione di reati relativi alla corruzione

5 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nella definizione e applicazione del tipo di sanzione da attribuire in caso di violazione al Codice etico aziendale e delle procedure interne anticorruzione, si adottano i seguenti criteri generali:

- definizione dell'entità della violazione
- accertamento del grado di responsabilità e del livello di autonomia decisionale e operativa di chi commette l'infrazione;
- presenza di fattori intenzionali e della volontarietà in riferimento a quanto commesso o accertamento che quanto accaduto sia scaturito da mancanze dovute a imperizia e negligenza;
- rilevanza degli obblighi inosservati;
- verifica dell'esistenza a carico del contravvenente della presenza di precedenti provvedimenti disciplinari già applicati entro il limite di 12 mesi;
- constatazione della gravità della violazione e delle conseguenze per l'azienda, in riferimento soprattutto al rischio corruzione, derivante dall'infrazione commessa.

In particolare, per quest'ultimo punto, la gravità dell'infrazione viene definita e valutata considerando i seguenti aspetti:

- durata nel tempo dell'infrazione perpetrata e accertamento di eventuali finalità;
- indicazioni sulle modalità riguardanti come sia stata commessa l'infrazione e sulle sue conseguenze;
- accertamento delle condizioni di prevedibilità delle conseguenze e determinazione dello stato di casualità o volontarietà;
- indagine sulle circostanze che hanno reso possibile l'infrazione, come ad esempio l'eventuale concorso di altri soggetti coinvolti.

La presenza di una situazione recidiva costituisce un elemento aggravante per la sanzione applicata.