

Parte Generale

## Terme di Margherita di Savoia S.r.l.

Via San Giorgio n. 26 – 76125 Trani (BT)

Tel. 0883 655402

Web: [www.termemargherita.it](http://www.termemargherita.it)

E-Mail : [info@termemargherita.it](mailto:info@termemargherita.it)

## Manuale del Modello Organizzativo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Master

✓

Copia controllata

✓

Copia non controllata

×

Numero della copia

01

### Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	22/05/2017	Prima emissione
01		
02		

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

### Indice generale della sezione

1. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori
  - 1.1 Classificazione delle violazioni
  - 1.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i CCNL di settore
  - 1.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti
  - 1.4 Misure nei confronti degli Amministratori
  - 1.5 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti
  - 1.6 Altri rapporti
  - 1.7 Sanzioni
    - 1.7.a nei confronti dei soggetti ex. art. 5, co.1 lett. a) D.Lgs. 231/2001
    - 1.7.b nei confronti dei dipendenti ex. art. 5, co.1 lett. b) D.Lgs. 231/2001
    - 1.7.c altri soggetti
  - 1.8 Multa
  - 1.9 Procedura sanzionatoria (azione disciplinare)
2. Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

### 1. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Al fine di rendere efficace il modello 231, la Società Terme di Margherita di Savoia S.r.l. deve assicurarsi che questo sia adottato e, soprattutto, efficacemente attuato.

L'effettività del modello viene garantita attraverso un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle norme definite dal Codice etico e delle procedure previste dal Modello organizzativo, a prescindere dal fatto che sia pendente un procedimento penale, in quanto la violazione della condotta dettata dal Codice etico e delle procedure sono da considerarsi autonome rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

Ogni comportamento che contrasta con i principi del codice etico, anche ove non espressamente previsto, costituisce una violazione che può essere sanzionata secondo le procedure indicate negli articoli seguenti.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare tutti i soggetti, apicali e subordinati, ovvero tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

E' compito della Società provvedere alla diffusione dell'informazione di questo sistema disciplinare attraverso circolari interne o mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché attraverso appositi incontri informativi e formativi

#### 1.1 Classificazione delle violazioni

Le violazioni si distinguono in lievi, gravi e molto gravi.

La gravità della violazione si determina sulla base dei seguenti criteri: modalità della condotta; gravità del danno o del pericolo cagionato, direttamente o indirettamente, alla Società; dolo o colpa della violazione; motivi della violazione; eventuale reiterazione della violazione e precedenti accertati; comportamento tenuto dall'autore durante e dopo la violazione; ruolo nell'organizzazione aziendale/societaria. È in ogni caso considerata violazione molto grave la commissione anche nell'interesse proprio di uno dei reati compreso nel catalogo attuale e futuro dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti.

#### 1.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i CCNL di settore

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione di singole regole comportamentali dedotte dal Modello organizzativo, sono definiti come illeciti disciplinari.

I comportamenti illeciti dei dipendenti vengono disciplinati dai sistemi sanzionatori previsti dai rispettivi CCNL dei dipendenti subordinati nelle diverse aree di business (CCNL Federterme, per lavoratori dipendenti di aziende termali in riferimento ai dipendenti amministrativi e dipendenti area terme, e CCNL Federalberghi e CCNL settore turismo, rispettivamente per i dipendenti dell'albergo e dell'area spiaggia) e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL, in base alle mancanze dei lavoratori recidive e gravi.

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

Pertanto, la Società prevede che incorre nel provvedimento di:

- ammonizione verbale il lavoratore che trasgredisce sporadicamente e in modo lieve le procedure del Modello;
- ammonizione scritta il lavoratore che trasgredisce in maniera continua e in modo grave le procedure del modello;
- una multa fino a tre ore di normale retribuzione, il lavoratore che continua a trasgredire alle procedure nonostante l'emissione di ammonizioni, ovvero, che trasgredisce le procedure in maniera tanto grave da rendere inadeguati i richiami scritti o verbali;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni., il lavoratore che trasgredisce le procedure, adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario a quanto richiesto dal Modello organizzativo, in maniera ripetuta e molto grave;
- licenziamento, il lavoratore che:
  - I. ha subito tutti i precedenti provvedimenti senza avere un miglioramento nel comportamento e nell'osservanza delle procedure;
  - II. ha adottato nello svolgimento delle attività in aree a rischio un comportamento in netto contrasto con le prescrizioni del modello, inducendo l'Ente ad applicare le misure punitive drastiche previste dal CCNL per simili situazioni;
  - III. ha adottato un atteggiamento inequivocabilmente diretto a commettere un reato previsto dal D.Lgs. 231, inducendo l'Ente ad effettuare il licenziamento senza preavviso.

E' evidente che nel criterio di valutazione del comportamento del soggetto destinatario del sistema disciplinare, si terrà conto di tutto un insieme di fattori legati all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza e imperizia, all'esistenza o meno di precedenti disciplinari, alla mansione del lavoratore o alla tipologia di rapporti con i terzi consulenti e collaboratori.

Questi fattori saranno comunque anche il fondamento per la richiesta da parte dell'Ente eventualmente del risarcimento danni derivanti dalla violazione del Modello

### 1.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si applicheranno nei confronti dei responsabili le misure idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti.

### 1.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione e/o dell'Amministratore unico, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale (o il Sindaco Unico) e l'intero Consiglio di Amministrazione (o Amministratore Unico) della Società TERME DI MARGHERITA DI SAVOIA s.r.l., affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti in modo da adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

### 1.5 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti

La Società intende tutelarsi da ogni forma di violazione da parte di collaboratori e consulenti delle linee di condotta previste dal Modello, attraverso la previsione nei relativi contratti di collaborazione e consulenza di specifiche clausole contrattuali che comportino la risoluzione immediata del contratto, nonché di clausole che richiedano il risarcimento del danno, qualora da tali comportamenti inadeguati da parte di collaboratori e consulenti derivino danni concreti alla Società.

### 1.6 Altri rapporti

A prescindere dal ricorso alle procedure di risoluzione alternativa delle controversie (di seguito “ADR”), negli altri casi (rispetto agli artt. da 6.2 a 6.5 del presente capitolo) le sanzioni e il procedimento sono regolati dagli articoli seguenti.

### 1.7 Sanzioni

Fuori dei casi di cui agli artt. da 6.2 a 6.5 del presente capitolo, alle violazioni del codice e della funzione etica, in proporzione alla gravità da accertare da determinare ai sensi dell’art. 6.1, possono essere applicate le seguenti sanzioni

#### 1.7.a nei confronti dei soggetti ex art. 5, co. 1 lett. a) d.lgs. 231/2001

Ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo;
- sospensione del rapporto nel caso di violazioni gravi ovvero di reiterazione di violazioni lievi;
- risoluzione del rapporto solo nel caso di violazioni molto gravi ovvero di reiterazione di violazioni gravi;
- multa secondo la disciplina dell’art. 6.8 del presente capitolo.

#### 1.7.b nei confronti dei dipendenti ex art. 5, co. 1 lett. b) d.lgs. 231/2001

Ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) dell’art. 5, co. 1 d.lgs. 231/2001, diversi da quelli indicati dai precedenti artt. da 1 a 4, si applicano le sanzioni di seguito indicate:

- lettera di richiamo;
- sospensione del rapporto di lavoro solo nel caso di violazioni gravi ovvero di reiterazione di violazioni lievi;
- risoluzione del rapporto solo nel caso di violazioni molto gravi ovvero di reiterazione di violazioni gravi;
- multa secondo la disciplina dell’art. 6.8 del presente capitolo.

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

### 1.7.c Altri soggetti

Nei confronti di tutti i soggetti diversi da quelli indicati dalle disposizioni precedenti (artt. da 6.2 a 6.6 del presente capitolo) si applicano le seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo;
- sospensione del rapporto nel caso di violazione gravi;
- risoluzione del rapporto nel caso di violazioni molto gravi.

### 1.8 Multa

Nel caso di violazioni commesse con la finalità di realizzare un interesse o vantaggio personale anche in proporzione e alla misura dell'interesse o vantaggio realizzato dal trasgressore, in sostituzione o in aggiunta alle altre sanzioni, può essere applicata una multa per un importo compreso tra 300 a 3.000 per le violazioni lievi; da 3.001 a 15.000 per le violazioni gravi o nel caso di reiterazione di violazioni lievi; da 15.001 a 30.000 per le violazioni molto gravi o nel caso di reiterazione di violazioni gravi; da 30.001 a 300.000 nel caso di reiterazione di violazioni molto gravi

### 1.9 Procedura sanzionatoria (azione disciplinare)

Salvo il caso in cui la procedura sanzionatoria sia comunque regolata da altra fonte (artt. da 6.2 a 6.5 del presente capitolo) il procedimento sanzionatorio è disciplinato come segue:

- la procedura (azione disciplinare) è introdotta dall'atto di contestazione che compete all'amministratore;
- l'atto di contestazione dev'essere trasmesso per conoscenza all'ODV;
- nel termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione, il soggetto cui è contestata la violazione può chiedere che sia attivata la procedura di ADR, far pervenire una difesa scritta e chiedere di essere sentito;
- considerate le eventuali difese e ottenuto il parere dell'ODV in ordine alla procedura, alla responsabilità e alla sanzione, l'amministratore può archiviare la procedura, disporre integrazioni istruttorie, attivare la procedura di ADR (salvo il caso di attivazione obbligatoria della procedura ADR), modificare la contestazione (disponendo una nuova trasmissione all'accusato della contestazione stessa), dichiarare la responsabilità dell'accusato per la violazione applicando le sanzioni di cui agli articoli precedenti.

Nel caso di violazioni commesse dall'amministratore, la procedura sanzionatoria è introdotta dall'atto di contestazione del presidente dell'OdV, sentito l'altro componente esterno e il sindaco. Nel termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione l'amministratore può chiedere che sia attivata la procedura di ADR, far pervenire una difesa scritta e chiedere di essere sentito; considerate le eventuali difese, il presidente dell'OdV, sentito l'altro componente esterno e il sindaco, può archiviare la procedura, disporre integrazioni istruttorie, attivare la procedura di ADR (salvo il caso di attivazione obbligatoria della procedura ADR), modificare la contestazione (disponendo una nuova trasmissione all'incolpato della contestazione stessa), comunicare la contestazione ai soci per la convocazione dell'assemblea.

## VIOLAZIONI, SANZIONI, PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E DI ADR

### 7 Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro

Le linee guida di Confindustria ritengono opportuno che vengano inseriti nel sistema disciplinare del Modello i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. 626/1994. Obblighi dei lavoratori, ripresi poi dal D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

*«1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

*2. In particolare i lavoratori:*

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;*
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, all'ODV, al dirigente o al responsabile per la sicurezza le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;*
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;*
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.»*

Gli obblighi del lavoratore sono poi legati al sistema disciplinare sanzionatorio previsto nel sopracitato D.Lgs. 81/2008.