

CODICE DISCIPLINARE



DELIBERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

DEL 20/12/2024

ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Il CdA della DRG S.r.l. adotta il presente Codice Disciplinare Aziendale.

Il Codice rappresenta il documento di riferimento per l'applicazione di sanzioni disciplinari ai lavoratori dipendenti della DRG S.r.l., a seguito della commissione, da parte degli stessi, di infrazioni alle regole di condotta che disciplinano il rapporto fra il lavoratore e la Società, siano esse sia di natura legale sia contrattuale individuale o collettiva.

Il Codice determina le condotte sanzionabili, la natura ed il grado delle sanzioni, i criteri per l'applicazione delle sanzioni e le procedure per la contestazione dell'infrazione, la tutela del diritto del lavoratore a difendersi dalle contestazioni avanzategli e l'applicazione delle sanzioni.

Il presente Codice è in vigore dal momento della sua esposizione nei locali della Società e contestuale comunicazione a tutto il personale. Dal momento dell'entrata in vigore, tutto il personale dipendente della DRG S.r.l. è soggetto alle prescrizioni del presente Codice.

NORME DI RIFERIMENTO

Il presente Codice è redatto in conformità alle disposizioni inderogabili di legge e contrattuali collettive.

In particolare:

- Legge n. 604 del 1966 “Norme sui licenziamenti individuali”, come modificata dalla legge n. 300 del 1970 e dalla legge n.108 del 1990;

- Legge n. 300 del 1970 “Statuto dei lavoratori”;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro edilizia

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall’articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano “tipizzate” in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari), sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La DRG S.r.l. ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate secondo quanto definito dal CCNL Industrie edili ed affini ed in applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell’infrazione commessa. Sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all’importo di tre ore;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e degli altri Protocolli, la DRG S.r.l. provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la DRG S.r.l. e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL.

Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Lavoratori Autonomi e Collaboratori della Società

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

Consiglio di Amministrazione

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte di un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative.

Eventuali gravi violazioni dei Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, potranno essere considerate giusta causa per la revoca.

Ai fini della presente procedura, per gravi violazioni si intendono condotte penalmente rilevanti. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

Membro dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte del membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.).

Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai reati.

Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.