



Impianti Elettrici Alberobello



MOD231_SANDIS

MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231

SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231

01-07-2013	0	Prima emissione	Angelo Lo Re	Luca Lo Re
DATA	REV	DESCRIZIONE REVISIONE	REDATTO E VERIFICATO	APPROVATO

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MOD231_SANDIS
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231
		Pag. 1 di 8

INDICE

1. GENERALITA': SCOPI, AMBITI DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'	2
1.1. PREMESSA	2
1.2. AMBITO DI APPLICAZIONE	2
1.3. RESPONSABILITA' DI APPLICAZIONE	2
1.4. APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	3
2. MODALITA' OPERATIVE	3
2.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	3
2.1.1. RICHIAMO VERBALE	4
2.1.2. AMMONIZIONE SCRITTA	4
2.1.3. MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI TRE ORE DI RETRIBUZIONE.....	4
2.1.4. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO NON SUPERIORE A TRE GIORNI.....	5
2.1.5. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE EX D. LGS. 231/2001	5
2.1.6. LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA	5
2.2. SANZIONI / MISURE PER IL PERSONALE DIRIGENTE.....	6
2.3. SANZIONI/ MISURE PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6
2.4. MISURE PER I FORNITORI E PER GLI ALTRI SOGGETTI TERZI.....	6
2.5. RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO E PREMIALE.....	7
2.6. DISTRIBUZIONE.....	7
2.7. SEGNALAZIONI.....	8

01-07-2013	0	Prima emissione	Angelo Lo Re	Luca Lo Re
DATA	REV	DESCRIZIONE REVISIONE	REDATTO E VERIFICATO	APPROVATO

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 2 di 8

1. GENERALITA': SCOPI, AMBITI DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

1.1. PREMESSA

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare (di seguito Sistema Disciplinare) per garantire:

1. il rispetto del Modello Organizzativo Dlgs 231 e del relativo Codice Etico;
2. l'estraneità della AEI S.r.l. (di seguito AEI) da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della AEI e da parte degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello Organizzativo Dlgs 231 e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della AEI. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la AEI, nonché le procedure che regolamentano i processi fondamentali, così come classificati nel Sistema di Gestione per la Qualità della AEI.

1.2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300 - articolo 7).

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente CCNL (vedi definizioni nel documento Modello Organizzativo Dlgs 231).

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della AEI.

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del DLgs 231, e non sostituisce il più generale Sistema Disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

1.3. RESPONSABILITA' DI APPLICAZIONE

L'Amministratore Unico della AEI è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello Organizzativo Dlgs 231, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto), ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo Dlgs 231 con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello Organizzativo Dlgs 231 stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 3 di 8

preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

1.4. APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello Organizzativo Dlgs 231 e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello Organizzativo Dlgs 231 o del Codice Generale dell'Etica (vedi documento MOD231_CODETC, allegato A1 al Manuale), nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "fondamentali" della AEI.

Tale Sistema Disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della AEI.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello Organizzativo Dlgs 231, si rivolge a tutto il Personale, ai collaboratori e i terzi che operino per conto della AEI, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, l'Amministratore Unico classifica le azioni del Personale della AEI e di altri soggetti terzi in:

1. Comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla AEI sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - a. violazione del Codice Generale di Etica;
 - b. violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - c. violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli.
2. Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della AEI nei confronti dell'autore, quale l'adozione di:
 - a. comportamenti di cui al precedente punto 1, diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della AEI, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
 - b. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale al AEI e da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di condotte che integrano uno o più comportamenti di cui ai precedenti punti 1 e 2 commessi con dolo.

2. MODALITA' OPERATIVE

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

2.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Con riguardo ai Dipendenti 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.

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 4 di 8

La AEI ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato al suo interno, 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 Organizzativo Dlgs 231, delle regole di comportamento imposte dal Codice Generale dell'Etica e dei Protocolli Preventivi, e la violazione delle procedure aziendali ad opera di dipendenti, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare sarà regolamentato secondo quanto previsto dalla presente procedura aziendale.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunte, nell'applicazione della sanzione disciplinare, deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adequatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Amministratore Unico e dall'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni saranno applicate dall'Amministratore Unico, su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per il personale dipendente, le sanzioni saranno applicate in forza e secondo le modalità di seguito disciplinate (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini.

2.1.1. RICHIAMO VERBALE

Il Richiamo verbale sarà adottato per i seguenti comportamenti:

1. Lieve inosservanza (nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la AEI) delle norme di comportamento del Codice Generale dell'Etica aziendale e dei Protocolli preventivi previsti dal Modello Organizzativo Dlgs 231.
2. Lieve inosservanza delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni.
3. Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo Dlgs 231, dei Protocolli, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.

2.1.2. AMMONIZIONE SCRITTA

Saranno erogate ammonizioni scritte nei seguenti comportamenti:

1. Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Generale dell'Etica aziendale e dei Protocolli preventivi previsti dal Modello Organizzativo Dlgs 231.
2. Inosservanza colposa (casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la AEI) delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni.
3. Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo Dlgs 231, dei protocolli preventivi, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.

2.1.3. MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI TRE ORE DI RETRIBUZIONE

Saranno multati i seguenti comportamenti:

1. Ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta.
2. Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Generale dell'Etica e del Modello Organizzativo Dlgs 231 per le Attività a rischio di reato.
3. Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 5 di 8

personale ai sensi del Modello Organizzativo Dlgs 231.

4. Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

2.1.4. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO NON SUPERIORE A TRE GIORNI

Sarà sospeso il personale colpevole dei seguenti comportamenti:

1. Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.
2. Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Generale di Etica aziendale e dei Protocolli preventivi previsti dal Modello Organizzativo Dlgs 231.
3. Inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni.
4. Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo Dlgs 231, dei protocolli preventivi, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.
5. Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

2.1.5. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE EX D. LGS. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la AEI può disporre, in ogni fase del procedimento penale in corso, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/ lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla AEI per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

2.1.6. LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Si applica nei seguenti casi:

1. Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello Organizzativo Dlgs 231, dal Codice Generale dell'Etica, dai relativi Protocolli e dalle procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla AEI e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati ovvero, a titolo di esempio:
 - a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
 - b. Compimento doloso di atti non dovuti o omissione di atti dovuti ai sensi del Modello Organizzativo Dlgs 231 o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie.

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 6 di 8

- c. Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnici organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

2.2. SANZIONI / MISURE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Al momento la AEI non ha alle proprie dipendenze personale dirigente. Pertanto il contenuto di questo paragrafo non riguarda alcun soggetto ed è esposto solo per completezza di trattazione.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello Organizzativo Dlgs 231, del Codice Generale dell'Etica e degli altri Protocolli, la AEI provvederà a 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 AEI il lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni irrogabili saranno adottate e applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

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 AEI nei confronti del dirigente, la AEI 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 AEI 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 AEI nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Se del caso, la AEI potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

2.3. SANZIONI/ MISURE PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Generale dell'Etica, del Modello Organizzativo Dlgs 231 e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà a assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate, 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 la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra la AEI e i componenti dell'Organismo di Vigilanza, le misure potranno essere quelle previste dai CCNL o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La AEI potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

2.4. MISURE PER I FORNITORI E PER GLI ALTRI SOGGETTI TERZI

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la AEI, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Generale dell'Etica e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 7 di 8

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della AEI senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Generale dell'Etica, del Modello Organizzativo Dlgs 231 e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Generale dell'Etica o i Protocolli sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articolo 1453 e seguenti del codice civile.

La AEI si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni al AEI, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal DLgs 231.

2.5. RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO E PREMIALE

Il sistema retributivo e premiale contemplerà in modo esplicito il rispetto del Codice Generale dell'Etica e dei protocolli del Modello organizzativo quale componente delle condizioni di maturazione di diritti a eventuali premi nell'ambito del sistema retributivo.

Ciò è espressione della politica imprenditoriale della AEI, che non accetta l'assunzione di rischi di illeciti presupposto del regime di responsabilità degli enti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il sistema sanzionatorio determina quindi riflessi anche in riferimento al sistema premiale adottato dalla AEI.

In tale contesto, l'eventuale riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione deve ritenersi subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazionali), eseguite nell'interesse o a vantaggio della AEI, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi. Ciò in quanto la AEI ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi preposti e non ne accetta né i rischi, né i benefici.

Laddove gli obiettivi siano stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i Destinatari non avranno diritto ad alcun premio e, laddove lo stesso sia già stato erogato alla data in cui la AEI riceve notizia del comportamento deviante del Destinatario, la AEI – oltre ad applicare le sanzioni del caso - agirà in giudizio per l'ingiustificato arricchimento del Destinatario medesimo.

Per tale scopo, il sistema premiale, laddove introdotto, deve essere formalizzato per iscritto, in particolare per quanto concerne obiettivi, corrispettivi e termini di pagamento e deve altresì prevedere espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria per vedere riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio.

Salvo applicazione di sanzioni più gravi, il sistema premiale deve prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

1. la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti e in relazione al Modello Organizzativo Dlgs 231 o suoi Protocolli preventivi;
2. la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di Procedure inerenti l'attività sanitaria o regolamentare, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica e privacy e altre materie per le quali vi è rischio di Reato e/o è previsto dal legislatore un obbligo di formazione;
3. la violazione di norme del Modello Organizzativo Dlgs 231, del Codice Generale dell'Etica, di Protocolli preventivi o procedure operative richiamate dal Modello Organizzativo Dlgs 231 stesso.

2.6. DISTRIBUZIONE

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza del Personale di ciascun dipendente, chiunque voglia una copia potrà chiederla

AEI S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231	MO231_SANDIS Allegato A2 al Manuale del Modello Organizzativo Dlgs 231	Rev. 0
	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	Data: 01-07-2013	Pag. 8 di 8

all'ufficio di segreteria.

Oltre al rispetto di consegna del documento, unitamente al Codice Generale dell'Etica, il presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

2.7. SEGNALAZIONI

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni della presente procedura.