



**CODICE**  
**DISCIPLINARE**  
**MERITEC S.R.L.**



## INDICE

1.	Adozione del Codice Disciplinare .....	p. 2
2.	Norme di riferimento .....	p. 2
3.	Lavoratori subordinati .....	p. 2
3.1.	Rimprovero verbale .....	p. 3
3.2.	Rimprovero scritto .....	p. 3
3.3.	Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione .....	p. 3
3.4.	Sospensione dal servizio e dal trattamento economici per i lavoratori sottoposti a procedimento penale <i>ex D. Lgs. 231/01</i> .....	p. 4
3.5.	Licenziamento per giusta causa .....	p. 4
3.6.	Licenziamento per giusta causa .....	p. 4
4.	Dirigenti .....	p. 5
5.	Lavorati autonomi e collaboratori della MERITEC s.r.l. ....	p. 5
6.	Membri dell'Organismo Di Vigilanza .....	p. 6
7.	Distribuzione .....	p. 6

## **1. Adozione del Codice Disciplinare**

L'Amministratore Unico della MERITEC s.r.l., adotta il presente Codice Disciplinare Aziendale.

Il Codice contiene le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della MERITEC s.r.l. in conseguenza della commissione, da parte di costoro, di infrazioni alle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Gestione *ex* D.Lgs 231/01, d'ora in poi M.O.G..

Il Codice Disciplinare 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 verrà approvato con determina, pubblicato sul sito aziendale e contestualmente comunicato a tutto il personale.

Dal momento dell'entrata in vigore, tutto il personale dipendente della MERITEC s.r.l. è soggetto alle prescrizioni del presente Codice.

## **2. 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”;
- CCNL Settore di appartenenza.

## **3. 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 MERITEC 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 M.O.G., 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 e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza e secondo le modalità disciplinate dal CCNL (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamenti), nei seguenti termini.

### **3.1. Rimprovero verbale.**

Viene applicato in caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal M.O.G.;
- lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha “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 Società.

### **3.2. Rimprovero scritto.**

Viene applicato in caso di:

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del M.O.G., dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;

Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

### **3.3. Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione.**

Si applica nei casi in cui:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal M.O.G. per le Attività a rischio di reato;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;

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

### **3.4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a tre giorni.**

Si applica nei casi in cui:

mananze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;

inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal M.O.G.;

inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;

omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del M.O.G., dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;

ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

### **3.5. 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 a indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, l'impresa può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, 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 dall'impresa 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.

### **3.6. Licenziamento per giusta causa.**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal M.O.G., dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tale da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tale 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 od omissione di atti dovuti ai sensi del M.O.G. o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- 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 tecnico 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.

#### **4. Dirigenti.**

In caso di violazione, da parte dell'Amministratore Unico, dei principi generali del M.O.G., del Codice Etico e degli altri Protocolli, la MERITEC 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 l'impresa e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi di 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 MERITEC s.r.l. nei confronti dell'Amministratore Unico, la MERITEC s.r.l. 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 raggirio dei Protocolli, la MERITEC s.r.l. 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 dell'impresa nell'interesse o a vantaggio dell'Amministratore Unico e/o di terzi.

#### **5. Lavoratori autonomi e collaboratori della MERITEC s.r.l.**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della MERITEC s.r.l., 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.

## **6. Membri dell'Organismo di Vigilanza.**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del M.O.G. e/o dei relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, provvederà ad 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 non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati tipizzati.

## **7. Distribuzione.**

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante pubblicazione sul sito aziendale, nonché attraverso l'affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale della MERITEC s.r.l..

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.

APPROVATO IL 23.07.2025