



Centro Internazionale Politiche
Attive per il Lavoro Fenapi

CODICE DISCIPLINARE CIPALF Srl

Approvato dal cda il 09/05/2025

Premessa

Il presente Codice Disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CIPALF S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, definisce le sanzioni applicabili nei confronti di coloro che violano le disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali correlate.

L'effettività del Modello 231 dipende anche dalla concreta applicazione di un sistema sanzionatorio idoneo a prevenire condotte illecite e a promuovere una cultura organizzativa improntata all'integrità e alla legalità.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nel Codice Etico e/o nel Modello Organizzativo adottato da CIPALF costituisce comportamento contrario ai doveri di diligenza, lealtà e buona fede, e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in proporzione alla gravità della condotta.

1. Destinatari del Codice Disciplinare

Il presente Codice si applica a:

- dipendenti e dirigenti di CIPALF (CCSL FENAPI);
- collaboratori, consulenti e somministrati;
- amministratori e membri degli organi di controllo;
- fornitori, partner e altri soggetti terzi che intrattengano rapporti contrattuali con CIPALF.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità del comportamento, all'intenzionalità dell'azione e alla posizione del soggetto coinvolto, nel rispetto dei principi di gradualità, proporzionalità e non discriminazione.

2. Tipologie di Violazioni

Sono considerate violazioni disciplinari:

- l'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli aziendali;
- la violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico;
- l'omessa segnalazione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- l'ostacolo o il boicottaggio dell'attività dell'OdV;

- la presentazione di segnalazioni infondate, in mala fede;
 - la mancata collaborazione in fase di audit o indagine interna;
 - l'utilizzo improprio del canale whistleblowing;
 - la reiterazione di comportamenti già oggetto di provvedimenti disciplinari.
-

3. Misure Disciplinari nei Confronti del Personale Dipendente

Le sanzioni irrogabili, in conformità al CCSLNL applicabile e allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), sono:

- richiamo verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa fino a un massimo di 4 ore della retribuzione base;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
 - licenziamento con preavviso, per gravi o reiterate violazioni;
 - licenziamento per giusta causa, in presenza di comportamenti tali da ledere irreversibilmente il rapporto fiduciario.
-

4. Misure nei Confronti dei Dirigenti

In caso di violazioni del Modello, si applicano le misure previste dalla normativa vigente e dai contratti individuali, compreso il licenziamento per giusta causa. Tali misure sono precedute da valutazione dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione.

5. Misure nei Confronti di Collaboratori, Consulenti e Somministrati

Nei confronti di collaboratori e consulenti esterni, le violazioni possono comportare:

- ammonimento formale;
- sospensione dell'incarico;
- risoluzione del contratto per inadempimento;
- richiesta di risarcimento dei danni.

Per i lavoratori somministrati, la violazione è comunicata anche all'agenzia di somministrazione per gli eventuali provvedimenti di competenza, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente.

6. Misure nei Confronti di Amministratori e Sindaci

L'OdV, in caso di violazioni, informa il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea, che potranno adottare:

- la sospensione temporanea;
 - la revoca dell'incarico;
 - la promozione di azioni di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c. e seguenti.
-

7. Misure nei Confronti di Terzi (fornitori, partner, ecc.)

Le violazioni delle clausole contrattuali che richiamano l'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico possono comportare:

- diffida e ammonimento formale;
 - sospensione dell'efficacia del contratto;
 - risoluzione anticipata del contratto per giusta causa;
 - richiesta di risarcimento dei danni diretti e indiretti subiti da CIPALF.
-

8. Procedura Disciplinare

Ogni violazione è accertata mediante istruttoria interna condotta dalla funzione competente, anche su segnalazione dell'OdV. Il soggetto interessato ha diritto di essere informato dell'addebito, di essere sentito e di presentare proprie controdeduzioni.

Le sanzioni sono irrogate da:

- il datore di lavoro o la funzione HR, per i dipendenti;
- il CdA, per gli amministratori e dirigenti;
- la funzione competente, per i soggetti esterni.

Le sanzioni sono formalizzate per iscritto e motivate sulla base degli atti istruttori.

9. Comunicazione, Formazione e Conservazione

Il Codice Disciplinare è portato a conoscenza dei destinatari mediante:

- pubblicazione nella sezione riservata del sito web aziendale;
- affissione in bacheca aziendale e intranet;
- consegna diretta o per via telematica in sede di instaurazione del rapporto di lavoro o collaborazione.

Una copia aggiornata è conservata presso la sede legale. L'OdV verifica periodicamente la corretta diffusione del Codice e propone eventuali aggiornamenti.