



Sistema Disciplinare di





Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

SEZ.04

Pag. 2 / 10

1) Principi Generali

Il presente Sistema Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 e fa parte integrante del Modello organizzativo.

Esso è diretto a dissuadere preventivamente ed a sanzionare, in seguito ad accertamento, il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello organizzativo e di eventuali procedure di dettaglio a prescindere dalla possibile instaurazione ed esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare vengono, in linea generale, applicate in seguito ad:

- accertamento della commissione di un "reato" rilevante ai fini del Decreto, a seguito di sentenza di primo grado di condanna da parte delle Autorità giudiziaria competente (fatti salvi gli effetti di una successiva assoluzione)
- accertamento interno di un comportamento volto alla commissione di un "reato" rilevante ai fini del Decreto;
- accertamento interno dell'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello (ad esempio, principi del Codice Etico, obbligo di richiesta preventiva di autorizzazione al proprio Superiore nell'ambito di una procedura aziendale, obbligo di segnalazione all'OdV).

2) Soggetti Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare, applicandosi a tutte le categorie di prestatori di lavoro subordinato contemplate dall'art. 2095 del c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai) nonché a collaboratori in possesso di una qualsiasi altra tipologia di contratto, è rivolto:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ("Soggetti apicali");
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ("Soggetti sottoposti")
- alle diverse tipologie di Collaboratori esterni.



3) Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate in proporzione alla gravità delle violazioni, alle circostanze specifiche e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità ed entità del danno effettivamente creato alla Società;
- entità del rischio cui la Società può presumibilmente ritenersi esposta;
- modalità di commissione della violazione, se con intenzionalità/dolo o per colpa (ossia per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- livello gerarchico, di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha compiuto la violazione;
- presenza di circostanze attenuanti o aggravanti, quali ad esempio il perseguimento di vantaggi di tipo personale
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza
- comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di controversie o interventi disciplinari passati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, da punire con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale procedimento penale.

4) Dirigenti - Quadri - Impiegati

4.1 Ambito di Applicazione

Il rispetto delle regole del Modello per il personale dipendente costituisce un preciso obbligo contrattuale ai sensi dell' art. 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro" e dell' art. 2105 "Obbligo di fedeltà" del codice civile. Le violazioni del Modello costituiscono perciò sempre degli illeciti disciplinari.



Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

SEZ.04

Pag. 4 / 10

Per i dipendenti le sanzioni disciplinari devono essere irrogate ai sensi dell'art. 2106 del codice civile, tenendo conto di quanto previsto dal CCNL di settore e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nel caso di illeciti disciplinari derivanti da:

- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- mancato rispetto delle disposizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità alla legge e ad individuare ed eliminare tempestivamente rischi di commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto;
- mancato rispetto delle disposizioni del Modello tollerando irregolarità nella conduzione delle attività anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio alla prestazione o agli interessi della Società;
- mancato rispetto delle disposizioni del Modello omettendo di svolgere le verifiche ed i controlli previsti;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione di supporto alle attività;
- impedimento al controllo o all'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza dei principi contenuti nel Codice Etico;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti nello svolgimento di attività a rischio reato.

4.2 Sanzioni per Quadri ed Impiegati

Gli illeciti disciplinari sopra menzionati, a seconda della gravità della infrazione, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.



Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

SEZ.04

Pag. 5 / 10

Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa delle prescrizioni del Modello;
- errori procedurali di lieve entità dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

Multa

La sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- recidiva negli errori procedurali di lieve entità dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle prescrizioni del Modello;
- inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni del Modello inerenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio:

- nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni per cui viene applicata la sanzione della multa
- nei casi di gravi violazioni delle prescrizioni del Modello tali da esporre la Società a responsabilità, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti nello svolgimento di attività a rischio reato;
 - false o infondate segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello;
 - inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero



Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

SEZ.04

Pag. 6 / 10

ancora, mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna.

Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure in via provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto nel Decreto a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- violazione e/o elusione fraudolenta delle prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con la Struttura;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione di supporto alle attività;
- impedimento al controllo o all'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza/segnalazione/controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.



4.3 Sanzioni per i Dirigenti

Gli illeciti disciplinari sopra menzionati, a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare:

- il licenziamento con preavviso (cosiddetta giustificatazza);
- nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cosiddetta giusta causa).

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5) Soggetti Apicali

5.1 Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società sono "Soggetti apicali":

- i Soci
- il Presidente del consiglio di amministrazione
- i Consiglieri Delegati
- gli altri Amministratori
- i Direttori Generali

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- mancato rispetto dei principi del Codice Etico
- mancato rispetto delle prescrizioni del Modello dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione di supporto alle attività;
- impedimento al controllo o all'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti.



5.2 Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione commessa, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui all'art. 2476 "Responsabilità degli amministratori e controllo dei soci" del Codice Civile.

5.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nell'ipotesi in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di dirigente, in caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva, comunque, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

6) Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumono la veste di "Datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni:

- delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro
 - delle disposizioni definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 "Modelli di organizzazione e di gestione"
 - degli obblighi di vigilanza e controllo sul rispetto delle norme, regolamenti e disposizioni aziendali in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008
 - degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti all'interno della Struttura
- verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni precedenti in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.



7) Whistleblowing

La nostra struttura, particolarmente attenta al rispetto della tutela dei dipendenti e dei collaboratori che dovessero segnalare illeciti nel settore privato, in accordo alla Legge 179 del 30 novembre 2017, ha definito oltre alle modalità operative secondo cui effettuare tali segnalazioni, i diritti e gli obblighi dei dipendenti in merito alle segnalazioni effettuate, ivi compresa la possibilità di somministrare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (vedi procedura P 231 04 "Whistleblowing" rev.01).

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni:

- ***Nel caso di segnalazione falsa effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;***
- ***Nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare;***
- ***Nel caso la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga da amministratori, sarà applicata la sanzione disciplinare della revoca dall'incarico***
- ***Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, agli amministratori (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dall'incarico e nei casi più gravi, la revoca dall'incarico. Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo non esaustivo, l'applicazione di sanzioni disciplinari, mobbing, trasferimenti, etc.***

8) Collaboratori Esterni

8.1 Ambito di applicazione

Nel caso in cui collaboratori, consulenti, fornitori e partner pongano in essere gravi violazioni delle prescrizioni del Modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 "Clausola risolutiva espressa" del Codice Civile.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.



Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

SEZ.04

Pag. 10 / 10

8.2 Inadempimenti

- violazione dei principi del Codice Etico e di procedure aziendali condivise, attinenti l'oggetto dell'incarico, realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- elusione fraudolenta dei principi del Codice Etico e di procedure aziendali condivise, attinenti l'oggetto dell'incarico, avente rilevanza esterna
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione di supporto alle attività;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- impedimento al controllo o all'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

8.3 Clausole contrattuali

Sono riportate qui di seguito le clausole contrattuali da riportare in merito al rispetto delle prescrizioni del Modello da parte di collaboratori, consulenti, fornitori e partner:

▪ Collaboratore /consulente/fornitore/partner

"Il collaboratore/consulente/fornitore/partner dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e delle altre sezioni del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 della Società di cui gli è stata consegnata copia e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il collaboratore/consulente/fornitore/partner è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, che fa parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà la nostra Società a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società stessa".

▪ Somministrato

"Il/la sig.dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e delle altre sezioni del Modello organizzativo ex Dlgs. 231/2001 della Società di cui gli è stata consegnata copi e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig..... è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, che fa parte integrante del Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà la nostra Società a chiedere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società stessa.