

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

*(tratto dal punto 11 del Modello di Organizzazione e Gestione, ex D.Lgs. 231/2001 - Parte generale)*

La definizione di un sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa; l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato.

Le sanzioni combinabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione della Società nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. In generale le violazioni possono essere ricondotte a comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa o dolosa delle prescrizioni del modello o del codice di comportamento, ivi compresa e direttive e procedure e comportamenti tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco con a commettere un reato.

### **A. Sanzioni per i dipendenti**

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'articolo 7 della legge 300 1970 (statuto dei lavoratori) e nel CCNL di riferimento, sia con riguardo alle sanzioni combinabili, che alle modalità di esercizio del potere disciplinare: L'inosservanza delle disposizioni del modello, costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2014 del codice civile e illecito disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni ed i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

- Viola le disposizioni contenute nel modello o i principi del codice di comportamento ovvero adottati nello svolgimento di attività nelle aree identificate a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni in essi contenute, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società
  - Ometta la segnalazione all'organismo di vigilanza di fatti di cui si è a conoscenza che possano integrare un'ipotesi di reato rilevante per il decreto
- Incorre invece nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
- Adotti nello svolgimento delle attività nelle aree identificate a rischio un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel modello nonché ai principi del codice di comportamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi di lavoro grave a tal punto da pregiudicare la fiducia nei confronti del dipendente
  - Adotti nello svolgimento delle attività nelle aree identificate a rischio un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel modello nonché con i principi del codice di comportamento tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal DLgs 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza il rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile per le singole violazioni. I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- Gravità della violazione commessa
- Mansione ruolo responsabilità e autonomia del dipendente
- Prevedibilità dell'evento
- Intenzionalità o grado di negligenza imprudenza o imperizia
- Comportamento complessivo dell'autore della violazione

#### B. Sanzioni per i dirigenti:

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del modello, nonché dei principi del codice di comportamento, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni appresso indicate, nel rispetto degli artt. 2016, 2118 e 2119 cod.civ., nonché dell'art.7 L 300/1970.

- Multa
- Sospensione dal lavoro

- Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'organismo di vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare della prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'articolo 2103 del codice civile.

#### C. Sanzioni per i collaboratori:

L'inosservanza- da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del presente modello o dei principi del codice di comportamento, nonché degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale la risoluzione del relativo contratto.

#### D. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte dell'A.U., l'Organismo di Vigilanza informerà il Socio ed il Collegio Sindacale del Socio, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In particolare, saranno applicate adeguate misure nel caso di violazioni da parte dell'A.U. consistenti, a titolo meramente indicativo:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento e procedure contenuti nel Modello
- nella violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere anche attraverso la sottrazione, la distruzione, l'alterazione della documentazione ovvero l'impedimento ai membri dell'Organismo di Vigilanza di effettuare il controllo e l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione
- nella violazione delle norme relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza;
- nella violazione dell'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza circa i comportamenti diretti alla commissione di un Reato.

Le sanzioni da applicare possono essere individuate in misure di tutela, ivi comprese la revoca della delega o dell'incarico conferito ovvero, nei casi più gravi, la proposta all'assemblea da parte del Consiglio di Amministrazione del Socio, previo parere del Collegio Sindacale del Socio, della revoca dalla carica.

Resta salva la possibilità per il Socio di procedere con autonoma azione di responsabilità.

#### E. Misure nei confronti di Terzi

Ogni comportamento posto in essere da altri soggetti Terzi soggetti al coordinamento o vigilanza da parte della Società, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello o nel codice di comportamento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato potrà determinare, secondo quanto previsto dal codice di comportamento e in conformità e fatto salvo quanto previsto dal contratto, la risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. In particolare tali danni non dovranno essere liquidati in misura inferiore a quanto comminato come sanzione alla Società da parte del Giudice in applicazione del Decreto.