

SISTEMA DISCIPLINARE

Tennacola s.p.a.

Indice delle Revisioni

Rev. N°	Data	Natura delle Modifiche Apportate	Approvato da Consiglio di Amministrazione
	17/12/2019	Prima Emissione	Delibera Consiglio di amministrazione

Sommario

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. TERMINOLOGIA	4
4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO	7
6. MODALITA' OPERATIVE	13
6.1. DIPENDENTI NON DIRIGENTI	13
6.1.1. Richiamo verbale	14
6.1.2. Ammonizione scritta	14
6.1.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare ..	15
5.1.5. Licenziamento per mancanze	15
5.1.6. Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01	16
5.2. LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI	17
5.3. AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI	18
5.4. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	18

1. SCOPO

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la relazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal documento portante del Modello e dal Codice Etico.

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. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici, o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di lavoro e dipendenti, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa). Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei

Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il “Personale apicale” e il “Personale sottoposto ad altrui direzione”, così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” (stakeholders), tra cui anche amministratori e i collaboratori esterni della Società.

3. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento: il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile
- **CODICE ETICO:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **COLPA:**
 - Colpa generica:
 - ✓ Negligenza (omesso compimento di un’azione doverosa);
 - ✓ Imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
 - ✓ Imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l’impegno di particolari abilità o cognizioni);
 - Colpa specifica o inosservanza di: leggi (atti del potere legislativo); regolamenti (atti del potere esecutivo); ordini (atti di altre pubbliche autorità); discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);
- **D.Lgs. 231/01:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.;
- **Danni:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati

presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...);

- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Dolo:** si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà (rappresentazione e realizzazione dell'evento voluto da parte dell'agente);
- **Indebiti disciplinari:**
 - a. Del tipo "**inosservanza lieve**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
 - b. Del tipo "**inosservanza ripetuta**" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
 - c. Del tipo "**inosservanza grave**" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
 - d. Del tipo "**violazione colposa**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
 - e. Del tipo "**violazione dolosa o grave con colpa**" quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;
- **Linee guida di Confindustria**

Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera

valutazione del giudizio penale. Questi può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito:

- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, *cross reference* fra i reati specifici e la struttura documentale presente a supporto del Modello stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
- **Personale apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come indicati nel Protocollo Operativo "Individuazione dei soggetti apicali");
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- **Sanzioni** (ex D.Lgs. 231/01): confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumenta fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;

- **Whistleblowing:** l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs 165/2011, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*";
- **Whistleblower:** con tale espressione si fa riferimento ad un dipendente di un soggetto pubblico o privato che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse dell'ente agli organi legittimati ad intervenire;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- **Società o Impresa: Tennacola s.p.a.**

4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.

L'Organo amministrativo è responsabile di formalizzare, applicare e revisionare il presente Sistema Disciplinare.

Dal momento che il presente documento è parte integrante della struttura documentale "diretta" del Modello, è compito dell'Organismo di Vigilanza (OdV) vigilare sulla sua corretta applicazione. A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto. Il sistema disciplinare potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento, la verifica e l'approvazione del presente documento è di competenza dell'Organo amministrativo della società.

5. LE CONDOTTE

Nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Di seguito, vengono definite alcune possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione.

In particolare, a titolo puramente esemplificativo, possono assumere rilevanza le seguenti condotte:

- mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività sensibili di cui alle aree strumentali identificate nelle parti speciali del Modello stesso;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree " a rischio reato" identificate in tutte le Parti Speciali;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Nel seguente schema vengono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni esempi di condotte sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Tipologie di condotta degli apicali	Possibili sanzioni
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo nelle attività della funzione	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate. Revoca se reiterazione dopo sospensione.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate. Revoca se reiterazione dopo sospensione.
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate. Revoca se reiterazione dopo sospensione.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi

Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione nelle ipotesi più gravi. Revoca se si realizza il reato presupposto.
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Revoca Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione. Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	Sospensione. Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione.
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	Richiamo e intimazione a conformarsi. Sospensione se le infrazioni sono reiterate.
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V nelle attività di competenza di soggetti apicali	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione.

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo amministrativo nelle attività organizzative ed operative	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	Rimprovero scritto Multa
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D. Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso Nei casi più lievi: sospensione dal servizio e dalla retribuzione, trasferimento.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata

confronti dei soggetti incaricati dei controlli	
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione.
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	Rimprovero scritto Multa
Omessa informativa all'O.d.V. ed alle funzioni nonché all'organo amministrativo di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	Rimprovero scritto Multa
La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni. Il trasferimento quale sanzione disciplinare potrà essere valutato ed applicato ove in concreto possa ostacolare la commissione di nuove violazioni analoghe a quelle commesse. Il Rimprovero dovrà essere necessariamente scritto, in modo tale da costituire un documento tracciabile a riprova dell'avvenuta applicazione del sistema disciplinare e per la valutazione dei precedenti a carico della persona.	

Tipologie di condotta dei soggetti esterni	Possibili sanzioni da prevedere anche in seno ai singoli contratti
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo nelle attività organizzative ed operative	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale.

Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'O.d.V.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata.
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c.

della sua implementazione per il continuo adeguamento	Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale.
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'O.d.V su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate.
La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.	

6. MODALITA' OPERATIVE

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

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correttamente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

6.1. DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori Dipendenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore di attività della società occorre rispettare la normativa ivi prevista in relazione alle sanzioni da applicare al personale dipendente aziendale.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico ad opera di Dipendenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dall'illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili (espressamente richiamati dal CCNL medesimo: "richiamo verbale", "multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza", "ammonizione scritta", "sospensione del lavoro e dalla retribuzione", "licenziamento per mancanze" e "sospensione cautelare disciplinare") sono descritti in

termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari (“inosservanza lieve”, “inosservanza colposa”, “inosservanza ripetuta o grave”, “violazione colposa” e “violazione dolosa o grave”) per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, un provvedimento specifico identificato come “Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01”; tale provvedimento permette la necessaria copertura sanzionatoria di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

6.1.1. Richiamo verbale

- inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.

Si ha “inosservanza lieve” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

6.1.2. Ammonizione scritta

Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell’inosservanza.

- inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha “inosservanza ripetuta” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

6.1.3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni. Si ha "inosservanza grave" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

5.1.4 Sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

- violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

Si ha "violazione colposa" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

5.1.5. Licenziamento per mancanze

Con il licenziamento per mancanze (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento

portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società 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. 231/01 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, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- b. compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del MODELLO o dei relativi principi generali di comportamento, 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. 231/01;
- 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 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.

Si ha "violazione dolosa o grave con colpa" quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

5.1.6. Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società 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 Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia diventata irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

5.1.7. Responsabilità del *whistleblower*

In relazione alle eventuali segnalazioni di fatti illeciti da parte di un dipendente aziendale occorre precisare come quest'ultimo sarà direttamente responsabile, ai sensi del codice penale e dell'art. 2403 del codice civile, per qualunque segnalazione che risulti calunniosa e diffamatoria nei confronti di un altro soggetto.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

5.2. LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiornamento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

5.3. AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI

In caso di relazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte degli Amministratori o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l'intero Organo amministrativo e l'Organo di controllo, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei membri dell'Organo amministrativo, non giustificata e/o non ratificata dal medesimo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'amministratore colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

5.4. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), l'Organo amministrativo provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dall'Organo amministrativo, 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).

6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Sistema disciplinare

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari.