

## ALLEGATO 01

### SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

#### Sommario

ART. 1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	2
ART. 2 DESTINATARI.....	2
ART. 3 CONDOTTE RILEVANTI .....	2
ART. 4 CRITERI DI VALUTAZIONE .....	3
ART. 5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	4
ART. 6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	5
ART. 7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	6
ART. 8 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV .....	6
ART. 9 MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI .....	6
ART. 10 PROCEDURA APPLICATIVA .....	6
ART. 11 PUBBLICITA' .....	9

## ART. 1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto.

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare, secondo un criterio di gradualità della sanzione in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale in tale ambito vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni. Ad ogni segnalazione di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza promuove un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

## ART. 2 DESTINATARI

Le previsioni del presente documento, come peraltro quelle del Modello organizzativo adottato dall'Ente, si applicano ai seguenti soggetti (di seguito, "Destinatari"):

- 1) coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione o controllo dell'Ente;
- 2) i dipendenti e collaboratori, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero o presso altre Società;
- 3) i consulenti, gli agenti, i procuratori e - in via generale - tutti i terzi che agiscono per conto dell'Ente.

## ART. 3 CONDOTTE RILEVANTI

Sono da considerare violazioni passibili di sanzione disciplinare:

- 1) l'inosservanza degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà da parte del lavoratore nell'ambito dello svolgimento del rapporto di lavoro;
- 2) l'inosservanza degli obblighi disciplinati dal contratto di lavoro e dal CCNL applicato;
- 3) l'inosservanza delle disposizioni/istruzioni/procedure per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal Datore di Lavoro e dai suoi collaboratori in ragione gerarchica;
- 4) la commissione (anche nella forma del tentativo) di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- 5) l'inosservanza delle prescrizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e dal Codice Etico adottati dall'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ivi incluso il mancato rispetto dei contenuti caratterizzanti la procedura di segnalazione degli illeciti (c.d. Whistleblowing) adottata dall'Ente, ed in particolare:
  - (i) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - (ii) la violazione delle misure di tutela del segnalante;
  - (iii) le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate all'esito della fase istruttoria attivata dall'ODV;
- 6) l'inosservanza degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza.

#### ART. 4 CRITERI DI VALUTAZIONE

Al fine di rispettare il principio di proporzionalità e gradualità per l'irrogazione della sanzione, vengono indicati i seguenti criteri di valutazione.

- 1) l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto conto anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) il comportamento complessivo del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di recidiva, nei limiti consentiti dalle legge o dal CCNL applicabile;
- 3) la posizione, il ruolo e i compiti/mansioni svolti;
- 4) la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- 5) le eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- 6) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti interni che abbiano concorso nel determinare la mancanza;

- 7) l'esposizione dell'Ente al rischio di commissione di reati ed all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- 8) grado di danno o di pericolo eventualmente arrecato con la condotta illecita.

#### ART. 5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio del contratto collettivo applicabile, nel caso di specie il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi:

L'art. 217 del CCNL applicabile prevede che le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

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

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il
- servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per
- iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 212, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

È sempre fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla condotta illecita.

#### ART. 6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Quando la violazione è compiuta da membri del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Esecutivo, nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità di cui al precedente art. 4, le sanzioni possono essere:

- 1) l'ammonimento scritto;
- 2) la revoca delle deleghe eventualmente conferite;
- 3) la revoca della nomina.

È sempre fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla condotta illecita ed il ricorso all'azione di responsabilità degli amministratori ex art. 2395 cod. civ. nei casi previsti dalla legge.

#### ART. 7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Quando la violazione è compiuta da uno o più Sindaci, nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità di cui al precedente art. 4, le sanzioni possono essere:

- 1) l'ammonimento scritto;
- 2) la revoca della nomina per giusta causa ai sensi dell'art. 2400 cod. civ.

È sempre fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla condotta illecita ed il ricorso all'azione di responsabilità dei Sindaci ex art. 2407 cod. civ. nei casi previsti dalla legge.

#### ART. 8 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV

Quando la violazione è compiuta da uno o più membri dell'ODV, nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità di cui al precedente art. 4, le sanzioni possono essere:

- 1) l'ammonimento scritto;
- 2) la revoca della nomina .

È sempre fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla condotta illecita.

#### ART. 9 MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI

Quando la violazione è compiuta da parte di consulenti, agenti, procuratori e - in via generale - di tutti i terzi che agiscono per conto dell'Ente, nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità di cui al precedente art. 4, le sanzioni possono essere:

- 1) la diffida scritta pena l'applicazione di una penale stabilita contrattualmente;
- 2) la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con l'Ente;
- 3) il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

È sempre fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla condotta illecita.

#### ART. 10 PROCEDURA APPLICATIVA

A) Alla notizia di una presunta violazione da parte di un dipendente sono previsti i seguenti passaggi:

- 1) è dato impulso alle attività di accertamento delle mancanze da parte delle funzioni interne competenti;
- 2) su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico o il referente dell'autore della condotta censurata (rispettivamente nell'ipotesi in cui l'autore stesso sia un dipendente o un terzo esterno all'Ente), il Datore di Lavoro (di seguito "DL") individua l'ipotesi di violazione ricorrente nella fattispecie e provvede con sollecitudine alla contestazione scritta dell'addebito all'interessato nel rispetto del principio di immediatezza;
- 3) il DL informa tempestivamente l'ODV dell'avvenuta contestazione;
- 4) entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento della contestazione, l'autore della condotta contestata ha il diritto di replicare producendo le proprie difese in forma scritta e/o di chiedere l'audizione personale;
- 5) analizzate le motivazioni dell'autore della condotta censurata, qualora il DL ritenga accertata la violazione, procederà ad irrogare la sanzione disciplinare prevista entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del termine assegnato all'autore della condotta contestata per presentare le proprie controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
- 6) l'irrogazione della sanzione deve essere comunicata all'ODV.

B) Alla notizia di una presunta violazione da parte di uno o più amministratori sono previsti i seguenti passaggi:

- 1) nel caso in cui la violazione sia stata commessa da un componente del CDA, ne sono informati immediatamente l'intero CDA, il Collegio Sindacale/Sindaco Unico e l'ODV.
- 2) il Collegio Sindacale/Sindaco Unico o l'ODV, nel rispetto della propria competenza, procederà senza indugio all'istruttoria assumendo ogni informazione e documentazione utile, formulando se del caso la contestazione scritta dell'addebito;
- 3) il Consigliere presunto responsabile potrà avanzare le proprie difese scritte entro i 15 giorni successivi, con facoltà di chiedere anche l'audizione personale.
- 4) terminata l'istruttoria, il CDA, su parere scritto e motivato del Collegio Sindacale/Sindaco Unico o dell'ODV, in assenza del Consigliere interessato, potrà procedere (anche cumulativamente) all'irrogazione delle sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) dell'art. 7 del presente documento. Nel caso in cui si ritenga astrattamente

irrogabili la sanzione della revoca della nomina, il CDA procede alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea.

- 5) il CDA, entro il termine di 10 (dieci) giorni dalla data della delibera, effettua la comunicazione scritta all'Amministratore interessato, trasmettendola anche per conoscenza al Collegio Sindacale/Sindaco Unico ed all'Organismo di Vigilanza.
- 6) Nel caso in cui la condotta illecita coinvolga l'intero CDA, il Collegio Sindacale/Sindaco Unico oppure l'ODV ne informa direttamente l'Assemblea dei Soci, la quale adotterà i provvedimenti ritenuti più opportuni.

C) Alla notizia di una presunta violazione da parte di uno o più Sindaci sono previsti i seguenti passaggi:

- 1) Viengono informati immediatamente l'intero CDA, i membri del Collegio Sindacale non coinvolti nel presunto illecito e l'ODV.
- 2) l'ODV procederà senza indugio all'istruttoria assumendo ogni informazione e documentazione utile, formulando se del caso la contestazione scritta dell'addebito;
- 3) il Sindaco presunto responsabile potrà avanzare le proprie difese scritte entro i 15 giorni successivi, con facoltà di chiedere anche l'audizione personale.
- 4) terminata l'istruttoria, il CDA, su parere scritto e motivato dell'ODV e dei membri del Collegio Sindacale non coinvolti nel presunto illecito, in assenza del Sindaco interessato, nel caso si ritenga sussistenza la violazione, dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, la quale provvederà all'irrogazione delle sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) dell'art. 8 del presente documento

D) Alla notizia di una presunta violazione da parte di uno o più componenti dell'ODV sono previsti i seguenti passaggi:

- 1) vengono informati immediatamente l'intero CDA, il Collegio Sindacale/Sindaco Unico e i membri dell'ODV non coinvolti nel presunto illecito;
- 2) il Collegio Sindacale/Sindaco Unico procederà senza indugio all'istruttoria assumendo ogni informazione e documentazione utile, formulando se del caso la contestazione scritta dell'addebito;
- 3) il membro dell'ODV presunto responsabile potrà avanzare le proprie difese scritte entro i 15 giorni successivi, con facoltà di chiedere anche l'audizione personale.
- 4) terminata l'istruttoria, il CDA, su parere scritto e motivato del Collegio Sindacale/Sindaco Unico e dei membri dell'ODV non coinvolti nel presunto illecito, in assenza del membro ODV interessato, potrà procedere (anche cumulativamente)



all'irrogazione delle sanzioni di cui ai numeri 1) e 2) dell'art. 9 del presente documento;

- 5) il CDA, entro il termine di 10 (dieci) giorni dalla data della delibera, effettua la comunicazione scritta all'interessato, trasmettendola anche per conoscenza al Collegio Sindacale/Sindaco Unico ed ai membri dell'ODV non coinvolti nel presunto illecito.

#### ART. 11 PUBBLICITA'

Il presente Sistema disciplinare e sanzionatorio deve essere portato a conoscenza dei Destinatari mediante affissione in luogo accessibile a tutti, sia esso fisico che informatico (rete intranet aziendale e/o sito istituzionale dell'Ente).

*Il presente documento è stato approvato dal \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_*