

SISTEMA DISCIPLINARE

**Adottato dall'Amministratore Unico
di TASK s.r.l. in data 1 Giugno 2011**

Indice

1. Introduzione.....	3
2. Soggetti destinatari	4
2.1 Premessa: “la responsabilità dell’Ente”	4
2.2 Dipendenti della Società	4
2.3 Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzione di direzione	4
2.4 Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e controllo.....	4
2.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i “soggetti terzi”	5
3. Condotte rilevanti	5
4. Le sanzioni.....	6
4.1 Criteri di commisurazione delle sanzioni	7
4.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	8
4.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di direzione	10
4.4 Sanzioni nei confronti di soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e controllo	12
4.5 Sanzioni nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i “soggetti terzi”.	13
5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	13
5.1 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	14
5.2 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di direzione	15
5.3 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e controllo	16
5.4 Irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i “soggetti terzi”.	17
5.5 Misure accessorie alle sanzioni.....	17
5.6 Fondo sanzioni	18
6. Comunicazione	18

1. Introduzione

Il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa-penale introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “Modello Organizzativo” o “Modello”) idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

In particolare:

- a) l’art. 6 prevede che i modelli devono rispondere alle esigenze “ di introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- b) l’art. 7 prevede che l’efficace attuazione del modello richiede “ un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Sistema Disciplinare di TASK s.r.l. (di seguito anche “TASK” o “Società”) intende operare nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare. Esso deve essere predisposto nel rispetto degli artt. 1223, 1453, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 e 2382 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del commercio, dei servizi e del terziario del 24 luglio 2004, come rinnovato il 17 luglio 2008 (di seguito “CCNL Servizi”).

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L’applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare, infatti, tiene conto anche dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono, evidentemente, la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché nel CCNL Servizi.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni del CCNL Servizi, laddove applicabili.

2. Soggetti destinatari

2.1 Premessa: “la responsabilità dell’Ente”

La Società¹ è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- c) l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello organizzativo devono essere rispettati: in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della Società, una posizione cosiddetta “apicale” cioè “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” della Società; ed in secondo luogo dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi.

Di seguito sono identificate le diverse categorie di soggetti destinati del presente Sistema Disciplinare.

2.2 Dipendenti della Società

Assume rilevanza, pertanto, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento).

2.3 Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzione di direzione

Nel novero dei soggetti in cosiddetta “posizione apicale”, è compresa la Direzione, nonché eventuali altri soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società.

2.4 Soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e controllo.

Nel novero dei soggetti in cosiddetta “posizione apicale” che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e controllo, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Amministratore Unico, Comitato di Coordinamento ed Organismo di vigilanza). Si precisa, quindi, che, in aggiunta all’Amministratore Unico e ai membri del Comitato di Coordinamento, assume rilevanza la posizione dei soggetti che compongono l’Organismo di Vigilanza ed operano in ottemperanza al Regolamento o Statuto dello stesso organismo (che rappresenta un elemento dello stesso Modello).

¹ Art. 5 del D.lgs. n. 231/2001 (Responsabilità dell’ente).

I soggetti così individuati sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle "misure" relative agli "elementi" del Modello.

2.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i "soggetti terzi"

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni delle "misure" relative agli "elementi" del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di soggetti quali i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i professionisti, i prestatori di servizi, agenti e procuratori, che di seguito, per brevità, saranno collettivamente denominati "soggetti Terzi" o anche "Terzi", e che potrebbero esercitare, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Tali soggetti sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società, anche tramite procura o delega. Infatti, la condotta di tali soggetti può integrare la responsabilità da reato della Società qualora l'attività dei Terzi sia destinata a riversare i suoi effetti – o comunque li riversi - nella sfera giuridica della Società.

Nell'ambito di tale categoria, pertanto, possono farsi rientrare tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo; i procuratori, gli agenti, i partner commerciali e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società).

3. Condotte rilevanti

Costituiscono condotte oggetto di sanzione il mancato rispetto delle "misure" previste nel Modello organizzativo adottato da TASK .

Per "misure" si intende: prescrizioni, obblighi e norme di comportamento previste nel Modello Organizzativo adottato da TASK s.r.l. e quindi in tutti gli "elementi" costitutivi dello stesso, finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

In ragione della loro valenza disciplinare, gli "elementi" del Modello sono tutti i documenti presenti nella struttura del Modello, e cioè: Modello parte generale e Modello parte speciale compreso gli allegati. In particolare, si sottolinea: il codice etico, i protocolli e procedure di controllo, il regolamento dell'organismo di vigilanza e lo stesso Sistema Disciplinare. Il mancato rispetto degli "elementi" del Modello che si intende sanzionare sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello ex D.Lgs. 231/01.

Gli elementi del Modello devono essere esposti, così come previsto dall'art. 7 co. 1, l. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti"¹, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

¹ Agli effetti della salute e igiene dei luoghi di lavoro sono indicati in modo vincolante per tutti i dipendenti i principali doveri dei lavoratori, mutuati dalle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili “classi” di violazioni delle “misure” relative agli “elementi” del Modello:

- mancato rispetto delle “misure” relative agli “elementi” Modello, qualora si tratti di violazioni che non determinano la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o che comunque non genera il pericolo di contestazione della responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato rispetto delle “misure” relative agli “elementi” 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;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previsti dai Protocolli di controllo in modo da impedire anche la trasparenza e verificabilità delle stesse attività;
- omesso controllo e vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale, e comunque a tutti i soggetti destinatari sopra identificati, operanti nelle aree a rischio dei processi oggetto di controllo dal Modello Organizzativo;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dallo stesso sistema e dai Protocolli di controllo, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata informativa verso l'Organismo di vigilanza da parte dei soggetti obbligati;
- mancato rispetto dei provvedimenti adottati dall'Organismo di vigilanza.

4. Le sanzioni

Nel presente paragrafo sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento delle violazioni accertate.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali e dalle normative applicabili, ma intende stigmatizzare e sanzionare solo i comportamenti infedeli verso le disposizioni e “misure” previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e verso gli elementi dello stesso Modello, comprese le violazioni alle procedure operative aziendali poste in essere dai soggetti sopra identificati al Cap. 2, come “Soggetti destinatari”.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni delle “misure” relative agli “elementi” del Modello, finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa ex art. 139 CCNL Servizi;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ex art. 139 CCNL Servizi.

b) risolutive del rapporto di lavoro: licenziamento ex art. 139 CCNL Servizi; risoluzione contrattuale e revoca dall'incarico.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata preventivamente la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi otto giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. I "Soggetti destinatari" potranno presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza degli stessi "Soggetti destinatari".

4.1 Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito o della violazione compiuti;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa): intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti della Società sono:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa ai sensi dell'art. 139 CCNL Servizi;
- la sospensione ex art 139 CCNL Servizi;
- il licenziamento ex art. 139 CCNL Servizi.

➤ **Richiamo verbale e richiamo scritto**

Il richiamo verbale sarà comminato in caso di lieve inosservanza delle "misure" relative agli "elementi" del Modello.

Il lavoratore incorre nel richiamo scritto in caso di:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale in relazione alle "misure" relative agli "elementi" del Modello.

➤ **Multa ex art. 139 CCNL Servizi**

Incorre nel provvedimento della multa, il lavoratore che:

- violi le “misure” relative agli “elementi” del Modello, in particolare:
 - violi i protocolli e le procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi i protocolli e le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall’Organismo di Vigilanza; ecc.);
 - adotti, nell’espletamento delle proprie attività (ed in particolare nelle aree a rischio), un comportamento non conforme alle prescrizioni dettate dal Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un “rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio”, ovvero una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell’adempimento della prestazione di lavoro”, ovvero, in genere, per “qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili”.

➤ **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ex art 139 CCNL Servizi**

Ad integrazione dell’esemplificazione contenuta nel CCNL Servizi si precisa che sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adotti, nell’espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle “misure” relative agli “elementi” del Modello nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”, e si a ravvisabile la presunta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

➤ **Licenziamento ex art 139 CCNL Servizi**

Ad integrazione dell’esemplificazione contenuta nel CCNL Servizi, si precisa che può essere intimato il licenziamento al lavoratore che:

- adotti nell’espletamento delle proprie attività un comportamento palesemente in violazione delle “misure” relative agli “elementi” del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Inoltre, si sottolinea che non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a propria difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

4.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti in posizione "apicale" che rivestono funzioni di direzione

In caso di inosservanza e violazione, da parte dei dirigenti, delle "misure" relative agli "elementi" del Modello, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte del Responsabile della Direzione e dell'OdV, le seguenti sanzioni (mutuate dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL Servizi¹) fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa,
- la sospensione dal lavoro, dalla retribuzione e dall'incarico;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave o di lieve inosservanza delle "misure" relative agli "elementi" del Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società.

¹Il provvedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non dopo che sia stato contestato in forma scritta (come previsto nella Sentenza della Corte di Cassazione, riunita a Sezioni Unite, n. 7880 del 30 marzo 2007 per cui "le garanzie procedurali dettate dall'articolo 7, commi 2 e 3, della legge 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa"). Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

- b) in caso di violazione delle “misure” relative agli “elementi” del Modello (ad esempio violi i protocolli e le procedure interne previste dal Modello, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall’Organismo di Vigilanza) il dirigente incorre nella multa nella misura massima prevista dal CCNL Servizi. Tale sanzione si applica anche nel caso in cui ci sia l’omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale in relazione alle “misure” relative agli “elementi” del Modello ;
- c) in caso di adozione, nell’espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle “misure” relative agli “elementi” del Modello, e nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità della propria attività e servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”, il dirigente incorre nella sospensione prevista dal CCNL servizi;
- d) in caso ometta di svolgere la propria attività di controllo e vigilanza sulla sua attività e sui suoi sottoposti (anche nell’ambito delle “misure” relative agli “elementi” del Modello), e nel caso in cui sia omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità da propri sottoposti o da altro personale in relazione alle “misure” relative agli “elementi” del Modello tali da far derivare un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità della propria attività e servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi, il dirigente incorre nella sospensione prevista dal CCNL Servizi;
- e) in caso in cui adottati, nell’espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle “misure” relative agli “elementi” del Modello e tale comportamento sia ravvisabile come una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”, e sia a ravvisabile la presunta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, il dirigente incorre nella sospensione prevista dal CCNL Servizi;
- f) in generale, in caso di grave violazione delle “misure” relative agli “elementi” del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento. In particolare, incorre nella sanzione del licenziamento quando:
- o adottati nell’espletamento delle proprie attività un comportamento palesemente in violazione delle “misure” relative agli “elementi” del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - o abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione della misura disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al paragrafo 4.1) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al capitolo 5).

Il provvedimento disciplinare può essere applicato al dirigente purchè sia precedentemente contestato in forma scritta (Sezioni Unite della Suprema Corte nella sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007 hanno ribadito il principio di diritto per il quale "le garanzie procedurali dettate dall'articolo 7, commi 2 e 3, della legge 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa").

Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

Per le sanzioni applicabili agli altri soggetti apicali, si rimanda al paragrafo 4.4.

4.4 Sanzioni nei confronti di soggetti in posizione "apicale" che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e controllo

In caso di inosservanza e violazione, da parte dell'Amministratore Unico, membri del Comitato di Coordinamento, e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza delle "misure" relative agli "elementi" del Modello, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto, le sanzioni previste, così come individuate nei confronti dei soggetti apicali definiti nel paragrafo precedente 4.3, fatte salve le disposizioni normative applicabili ed in particolar modo il disposto dell'art. 2382 del codice civile.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di un membro del Comitato di Coordinamento, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Amministratore Unico, e per iscritto, convocherà in adunanza straordinaria l'Amministratore Unico e il Comitato di Coordinamento stesso. In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di un membro dell'Organismo di vigilanza, gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza informeranno senza indugio, e per iscritto, l'Amministratore Unico. In caso di violazioni da parte dell'Amministratore, al fine di provvedere al procedimento di contestazione ed irrogazione della sanzione, l'Organismo di Vigilanza dovrà convocare un'Assemblea Straordinaria dei Soci, affinché siano informati sui fatti e possano prendere i provvedimenti ritenuti idonei ed opportuni. L'Assemblea provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto

Negli altri casi, l'Amministratore Unico, informato l'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene, provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello di

organizzazione, gestione e controllo. Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, configura comportamento sanzionabile.

4.5 Sanzioni nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i "soggetti terzi".

Qualsiasi comportamento posto in essere da fornitori, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e comunque tutti i "Soggetti terzi" che intrattengono rapporti con la Società, in violazione delle "misure relative agli "elementi" del Modello, poste a presidio del rischio di commissione di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere dell'Ufficio che ha richiesto l'intervento del terzo e della Direzione, e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente all'Amministratore Unico.

Qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società (ad esempio l'applicazione da parte del giudice delle misure interdittive in sede cautelare previste dal Decreto stesso), la stessa Società si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione delle "misure" relative al Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti di seguito indicati vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, e sentito la Direzione, segnala la violazione al CdA, o suo Delegato, e agli altri organi previsti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Unico ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di una violazione del Modello, ed informato l'OdV, lo stesso l'OdV attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi ha violato il Modello.

5.1 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché dal CCNL Servizi.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico e alla Direzione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Venuta a conoscenza di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, contesta tempestivamente al dipendente interessato l'eventuale violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, l'OdV si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

La Direzione cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, che viene informato dalla Direzione sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

5.2 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti in posizione "apicale" che rivestono funzioni di direzione

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'identità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il dirigente interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data della adunanza, che sarà fissata tempestivamente, e comunque entro 10 giorni dalla data di ricezione da parte del dirigente interessato della contestazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'apposita riunione con l'Amministratore Unico a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione del dirigente interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente alla Direzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Le sanzioni in questione saranno deliberate direttamente dall'Amministratore Unico. Nel caso in cui destinatario della sanzione sia l'Amministratore stesso provvederà l'Assemblea dei soci in seduta straordinaria.

5.3 Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e controllo

Qualora si riscontri la violazione delle "misure" relative agli "elementi" del Modello da parte dell'Amministratore Unico, membri del Comitato di Coordinamento, soggetti che operano o rappresentano la Società e componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'OdV trasmette in ogni caso all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'identità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico dovrà riunirsi con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso.

L'Amministratore Unico deve inoltre comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione della riunione con l'Amministratore Unico, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile. Qualora invece nei confronti dell'Amministratore Unico sia richiesta la sanzione della revoca, l'OdV informa il Comitato di Coordinamento, affinché i Soci possano decidere in merito alla revoca dell'Amministratore Unico.

La delibera dell'Amministratore Unico e/o dell'Assemblea dei Soci viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV.

Il procedimento sopra descritto si applica, qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Comitato di Coordinamento, nei limiti consentiti dalla norme di legge applicabili.

5.4 Irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: i “soggetti terzi”

Qualora si riscontri la violazione delle “misure” relative agli “elementi” del Modello da parte di “soggetti Terzi”, l’OdV trasmette all’Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall’acquisizione della relazione dell’OdV, L’Amministratore Unico o un suo Delegato, si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall’OdV.

La Direzione invia, quindi, al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l’indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Successivamente, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per scritto all’interessato a cura della Direzione che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L’OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l’applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

5.5 Misure accessorie alle sanzioni

Si ribadisce che ad ogni soggetto, destinatario delle sanzioni previste nel presente sistema, è data la possibilità, così come previsto dall’ordinamento giuridico in generale, di poter conoscere le motivazioni della sanzione comminata e di esercitare il proprio diritto di difesa.

Premesso ciò, il presente Sistema Disciplinare, anche al fine di evidenziare la funzione preventiva e rieducativa delle sanzioni ivi previste, comprende altresì alcune misure cosiddette “accessorie” alle sanzioni, che consistono nelle attività di informazione, formazione ed addestramento specifici per i destinatari che, violando le disposizioni contenute nel modello organizzativo e nei suoi elementi, dimostrano di non aver compreso appieno l’importanza delle attività di prevenzione dei rischi e di mantenimento del buon funzionamento dell’operatività aziendale.

Le misure “accessorie” saranno commisurate ed irrogate secondo i criteri previsti nel presente Sistema Disciplinare, in accordo con l’Organismo di Vigilanza.

5.6 Fondo sanzioni

Il fondo derivante dalle sanzioni relative alle misure disciplinari applicate ai Lavoratori sarà destinato al Fondo pensione dei lavoratori, così come previsto da C.C.N.L. Servizi all'art. 139, ultimo capoverso.

6. Comunicazione

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro, impiegato ed operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione e di informazione (ad esempio attraverso l'utilizzo di ordini di servizio, circolare, modalità contrattuali, posta elettronica, intranet aziendale e qualsiasi altro strumento di comunicazione che la Società riterrà idoneo ed adeguato).

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono richiederla alla Direzione e\o all'organismo di vigilanza.