

D'Alessandro e Galli

DI AND GI S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 02/12/2019

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. CONDOTTE, SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI.....	3
▪ <i>Sanzioni per il personale dipendente</i>	<i>3</i>
▪ <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....</i>	<i>5</i>
▪ <i>Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco Unico</i>	<i>5</i>
▪ <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.....</i>	<i>6</i>
▪ <i>Misure nei confronti di persone che hanno rapporti contrattuali/commerciali</i>	<i>6</i>

1. INTRODUZIONE

Il presente sistema disciplinare viene predisposto quale naturale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione, ai sensi dell'articolo 6, comma 2 lett. e) e comma 2 *bis* lett. d), e dell'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Esso è pertanto parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 di Di and Gi S.r.l. (paragrafo 3.5 "Sistema Sanzionatorio" – Parte II Generale), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 02/12/2019

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare i dipendenti, gli Amministratori, il Sindaco Unico, i Dirigenti 'apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale', i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del sistema disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ('Statuto dei lavoratori') e delle previsioni del contratto collettivo nazionale.

Trattasi dunque di disciplina sanzionatoria da ritenersi aggiuntiva, rispetto alle norme di legge o di regolamento in vigore, nonché integrativo, delle norme interne alla Società, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente regolamento disciplinare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. CONDOTTE, SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti.

▪ **Sanzioni per il personale dipendente**

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel C.C.N.L. del settore *terziario commerciale* (di seguito solo "**CCNL applicabile**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili, che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente **CCNL applicabile**.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) rimprovero scritto;
- iii) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione base;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni di effettivo lavoro;
- v) licenziamento disciplinare.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

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

- i)* incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero inflitto verbalmente il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Condotta di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii)* incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero inflitto per iscritto il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Condotta di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii)* incorre nel provvedimento disciplinare della multa il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione inflitta per iscritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D. Lgs. 231/2001 e dal Modello;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino le attività concernenti la gestione degli eventi;
 - effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice di Condotta di Gruppo;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
- iv)* incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro, il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice di Condotta di Gruppo;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- v)* incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare con preavviso il dipendente che:
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- vi)* incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che:
 - eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;

- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, anche con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

▪ **Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni, incorre nel provvedimento disciplinare della multa, il dirigente che:

- effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice di Condotta di Gruppo;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante

Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro, il dirigente che:

- effettui con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice di Condotta di Gruppo;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché l'inadeguato monitoraggio e la mancata trasmissione tempestiva di informazioni all'Organismo di Vigilanza, determinano la sospensione cautelare dei dirigenti dal lavoro, fatto salvo il loro diritto a ricevere lo stipendio, nonché, in via provvisoria e precauzionale e per un periodo non superiore a tre mesi, l'attribuzione di diversi compiti ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile italiano.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

▪ **Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco Unico**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di comprovata violazione del Modello o di uno qualsiasi dei documenti che ne fanno parte, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente il Sindaco Unico affinché possa adottare o raccomandare le misure più opportune.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del biasimo inflitto per iscritto o della revoca, anche parziale, temporanea delle procure.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) devono essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Sindaco Unico.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente all'Assemblea dei Soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello commesse da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali di adunanze, richiesta di convocazione dell'Assemblea, con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello, da parte di uno o più componenti dell'OdV, il detto Consiglio provvederà in collaborazione con il Sindaco Unico, ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le relative sanzioni disciplinari.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

▪ ***Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza***

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

▪ ***Misure nei confronti di persone che hanno rapporti contrattuali/commerciali***

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta di Gruppo da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.