

ALLEGATO B

MODELLO ORGANIZZATIVO D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Adottato dall'Amministratore Unico con determina n. 20 del 21/12/2016

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società Alba, opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamenti vigenti.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono :

Legalità : l'art. 6, comma 2, lett.e), del d.Lgs. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, è quindi onere dell' Amministrazione:

- a) predisporre preventivamente un insieme di Regole di condotta e procedure attuative del Modello;
- b) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

Pubblicità: massima e adeguata pubblicità, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)1, oltre che con la consegna a mano ai singoli lavoratori e la pubblicazione sul sito web aziendale;

Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);

Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

Tipicità: La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto Lavoratori)

2. SOGGETTI DESTINATARI

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono :

- a) I dipendenti della Società : si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dal livello.
- b) I soggetti in posizione “ apicale”, ovvero coloro che rappresentano l'Azienda, che svolgono incarichi di amministrazione.
- c) I componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.
- d) I soggetti terzi : tutti i soggetti (consulenti, collaboratori) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e 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.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) 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.
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico e Comportamentale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative e disposizioni.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutata la fondatezza, provvederà ad informare il Vertice aziendale e l'OdV.

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il diretto superiore non si attivi tempestivamente, effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'OdV.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare.

Il mancato rispetto dell'ordine gerarchico di segnalazione, comporterà esso stesso l'applicazione del Sistema Disciplinare.

All'interno della Società deve essere costituito un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con particolare riguardo ai soggetti apicali, con il compito di vigilare sull'osservanza del

Modello (D.Lgs 231/01 art. 6, primo comma, lett. B). Questo implica che l'**Organismo di Vigilanza**, pur non disponendo o salvo apposita delega aggiuntiva, di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, avrà il potere-dovere di promozione dell'esercizio del potere disciplinare dall'organo competente. Dovrà dare atto delle rilevazioni eseguite direttamente che vanno documentate, nonché ricevere le segnalazioni da parte di chi partecipa ai processi e alle attività aziendali su eventuali infrazioni al Modello.

4. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante viene adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Data la gravità delle conseguenze per la società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura **violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà** del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate a sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme presenti nel contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, mediante affissione di una copia in bacheca e mediante strumenti di comunicazione aziendale affissione in bacheca.

Sanzioni a carico dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale, oltre a quelle previste dai CCNL si riferiscono anche a fattispecie del tutto nuove, peculiari alle procedure e ai protocolli di comportamento, anche etico derivanti dal presente Modello Organizzativo 231.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e agli elementi costitutivi del Modello Organizzativo sono in ordine crescente di gravità :

Punitive ma conservative del rapporto di lavoro:

- **richiamo verbale** - tale sanzione è applicabile nei casi di violazioni delle procedure interne previste dal presente Modello, per :

a) “ *inosservanza delle disposizioni di servizio* “ ovvero per “ *esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza*”.

b) una condotta consistente in “ *tolleranza di irregolarità di servizi* “, ovvero “ *in inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società*”

- **richiamo scritto** – tale sanzione è applicabile nei casi di :

a) mancanza punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

b) ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

- **multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione** - incorre in tale sanzione il lavoratore che:

a) violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza...); b) adotti, nell'espletamento delle attività *un comportamento non conforme* alle prescrizioni del 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 degli obblighi di servizio “

- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni**-ad integrazione di quanto previsto dai CCNL incorre in tale sanzione il lavoratore che :

a) adottati nell'espletamento delle attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo 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.**

Tale sanzione potrà essere comminata in presenza di un precedente richiamo scritto per la stessa violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione compiuta da chi (preposti e/o responsabili) non ha vigilato nell'osservanza delle procedure aziendali, consentendo così una non conformità tale da poter potenzialmente determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Risolutive del rapporto di lavoro :

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nei CCNL si precisa che può intimato il licenziamento

- **licenziamento per giustificato motivo** si applica nei casi di :

a) violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/01 nei confronti della società;

b) inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

- **licenziamento per giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

a) condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta 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”;

b) condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere seguito il seguente iter:

1) contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

2) provvedimento emanato solo dopo che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

3) Comunicazione del provvedimento disciplinare che dovrà essere motivato.

4) Il lavoratore potrà 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 dei lavoratori.

5. PUBBLICITA'

Al Codice Disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti oltre che con la pubblicazione sul sito web aziendale.