



SISTEMA DISCIPLINARE

ex Dlgs 231/01

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 2 di 12							
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Aggiornamento documento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">DATA</td> <td style="text-align: center;">REVISIONE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">31/12/2020</td> <td style="text-align: center;">06</td> </tr> </table>	Aggiornamento documento		DATA	REVISIONE	31/12/2020	06
Aggiornamento documento									
DATA	REVISIONE								
31/12/2020	06								

Indice

1.	LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2.	CONDOTTE RILEVANTI.....	5
3.	DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE	5
4.	VALIDITA'	11
5.	NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	11

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 3 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

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

Il presente Sistema Disciplinare è un'Appendice del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa realizzato in conformità al Disciplinare GS 23101:2017 "Requisiti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa", costituente anche Modello di Organizzazione, Gestione a Controllo ai sensi del Dlgs 231/01.

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA) dell'Organizzazione, ai sensi del DLgs 231/2001 (Modello).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

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

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 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'Organizzazione:
 - i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizione procedure attuativi del Modello;
 - ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **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;
3. **Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 4 di 12					
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE		Aggiornamento documento <table border="1" data-bbox="1146 247 1466 312"> <tr> <td data-bbox="1146 247 1305 285">DATA</td> <td data-bbox="1305 247 1466 285">REVISIONE</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1146 285 1305 312">31/12/2020</td> <td data-bbox="1305 285 1466 312">06</td> </tr> </table>	DATA	REVISIONE	31/12/2020	06
DATA	REVISIONE						
31/12/2020	06						

7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)¹, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

4. **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.)²;
5. **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;
6. **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista SGRA e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. **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, St. Lav.)³;
8. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

¹ 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. 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 mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

² Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

³ Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 5 di 12					
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE		Aggiornamento documento <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">DATA</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">REVISIONE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">31/12/2020</td> <td style="text-align: center;">06</td> </tr> </table>	DATA	REVISIONE	31/12/2020	06
DATA	REVISIONE						
31/12/2020	06						

2. CONDOTTE RILEVANTI

A titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività ad esse connesse,
- (ii) l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - a) esponga l'Organizzazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e/o
 - b) sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001
- (ii) con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (whistleblowing):
 - a) la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - b) l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - c) l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

3. DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE

Sono soggetti al sistema disciplinare dell'Organizzazione, specifico ai sensi del D. Lgs. 231/01, tutti i destinatari del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico, che ne costituisce parte integrante, e cioè in particolare:

- i Lavoratori Dipendenti;
- i Tirocinanti;
- i Responsabili Apicali;
- gli Amministratori e i Sindaci;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 6 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con l'Organizzazione (Collaboratori, Partner, Consulenti, Clienti, Fornitori, etc ...));

L'Organizzazione informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare rendendolo disponibile negli spazi individuali della intranet aziendale o attraverso affissione o consegna via mail o a mano debitamente documentata. In tal modo l'Organizzazione adempie alle disposizioni dell'art. 7, co. 1 della Legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che prevede l'esposizione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti". L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse,
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di recidività o di commissione di una pluralità di illeciti;
- la gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto all'Organizzazione.

L'Organizzazione – rappresentata dal Presidente/Amministratore Delegato– è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 7 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

Misure nei confronti dei Dipendenti (o equiparati)

Le violazioni da parte dei lavoratori dipendenti (o equiparati) dell'Organizzazione delle indicazioni contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico, costituiscono illeciti disciplinari. Le sanzioni applicabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, sono quelle previste dal CCNL applicato dall'Organizzazione, dai contratti integrativi aziendali, dal regolamento interno e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

In particolare, il lavoratore viene sanzionato con un richiamo verbale o scritto:

- in caso di lieve inosservanza delle indicazioni previste dal presente Modello o dal Codice Etico,;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 8 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

- nel caso in cui sia in posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, e tolleri oppure ometta di segnalare lievi inosservanze commesse da altri lavoratori.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per l'Organizzazione.

Il lavoratore viene sanzionato con multa se:

- commette violazioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (ad esempio, violazioni non caratterizzate da dolo ma che abbiano generato potenziali rischi di pregiudizio per l'integrità e/o la conservazione del patrimonio dell'Organizzazione; violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;).

- nel caso in cui sia in posizione di sovra ordinazione rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, tolleri oppure ometta di segnalare le irregolarità di cui al punto precedente.

Il lavoratore viene sanzionato con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica se:

- viola più di una volta le indicazioni previste dal Modello o dal Codice Etico tenendo ripetutamente un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato, ovvero con un singolo comportamento in violazione del Modello e/o del Codice Etico, esponga l'Organizzazione ad una situazione oggettiva di rischio per l'integrità e/o la conservazione del suo patrimonio;

- nel caso in cui sia in posizione di sovra ordinazione rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, tollera oppure omette di segnalare gravi irregolarità commesse da altri lavoratori, che siano tali da esporre l'Organizzazione ad una situazione oggettiva di rischio per l'integrità e/o la conservazione del suo patrimonio.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 9 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

Il lavoratore incorre nel licenziamento se assume dolosamente un comportamento in palese violazione delle indicazioni previste dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico, comportamento che risulti diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e che sia perciò tale da comportare il rischio di un procedimento penale a carico dell'Organizzazione delle sanzioni ai sensi e per gli effetti del Decreto stesso.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dalla normativa contrattuale adottata dall'Organizzazione.

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione delle indicazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di Amministratori o di Sindaci dell'Organizzazione, l'Organismo di Vigilanza, che ne abbia avuto notizia direttamente o tramite altri soggetti dell'Organizzazione, informa nel merito l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché tali Organi convochino con urgenza una seduta a cui partecipa l'OdV stesso, per assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente alle disposizioni contenute nelle normative vigenti e nello Statuto.

Misure nei confronti di Fornitori e Organizzazioni partner

La violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice Etico) da parte:

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 10 di 12		
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE		Aggiornamento documento	
DATA			REVISIONE	
31/12/2020			06	

- di soggetti che forniscono all'Organizzazione beni o servizi (tramite collaborazione a progetto, prestazione professionale, somministrazione, appalto),
- di organizzazioni che collaborano con l'Organizzazione nella realizzazione di progetti o azioni, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:
 - la sospensione del rapporto contrattuale e delle relative attività,
 - l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione,
 - la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Organizzazione, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'Organizzazione stessa.

Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dal responsabile del personale o dall'Organismo di Vigilanza, che ne abbiano avuto notizia direttamente o tramite altri soggetti dell'Organizzazione, mediante relazione scritta:

- al Presidente/Amministratore Delegato.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta dall'Organizzazione o siano inserite tali clausole

Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo o del Codice Etico sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri (in caso di OdV collegiale) o chiunque ne abbia conoscenza informano senza indugio il Presidente/Amministratore Delegato.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 11 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		31/12/2020	06

Quest'ultimo promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini, contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

4. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del SGRA deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dopo concertazione con le parti sociali, ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio d'Amministrazione.

5. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 12 di 12	
GS 23101:2017	SISTEMA DISCIPLINARE	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
31/12/2020		06	

- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee guida Confindustria in materia di MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- “GS 23101:2017 - Requisiti per la realizzazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa - SGRA 231”
- Sistema di Gestione della Qualità;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa;
- Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.