

PARTE SPECIALE “B”

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Indice

1. PREMESSA.....	3
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	4
2.1 Principi generali	4
2.2 Regole attuative	4
3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE.....	6
4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	6
5. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI	7

1. PREMESSA

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Area 39 S.r.l. (di seguito anche "Area 39" o la "**Società**").

La Società, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto 231/01, al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione dei principi e delle norme di condotta contenute nel Modello (ivi incluso il Codice Etico), ha adottato il presente sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito "**Sistema Disciplinare**" o anche solamente "**Disciplinare**") ove sono contenute un insieme di regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori, degli Amministratori, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti all'altrui direzione e/o di ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l'inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 (c.d. "**Reati Presupposto**") e/o la violazione e l'inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio dei Processi/Aree a Rischio.

L'applicazione delle "sanzioni disciplinari" e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello (inclusivo del Codice Etico) sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall'Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL.

Ai sensi del Disciplinare le sanzioni irrogabili devono rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto.

Pertanto, il Sistema Disciplinare, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali esistenti e di quanto prescritto al riguardo dai contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste

modalità e sanzioni ulteriori rispetto a quelle già codificate e riportate nei citati contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Ogni inosservanza delle previsioni organizzative e regolamentari contenute nel Modello, di cui il Disciplinare costituisce Allegato, sarà proporzionata - sotto il profilo della sanzione - alla gravità del comportamento ed anche al rischio potenziale di reato.

Eventuali inosservanze da parte del dipendente o collaboratore tenute in base ad espressa disposizione del superiore gerarchico o funzionale saranno opportunamente valutate.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

2.1 Principi generali

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che quest'ultimo debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile. Il sistema disciplinare deve, in ogni caso, rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "**Statuto dei Lavoratori**") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, sia mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, sia - all'occorrenza - mediante appositi corsi formativi;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 (dieci) giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

2.2 Regole attuative

In particolare, la Società nel comminare sanzioni per il proprio Personale non dirigente (o anche "**Dipendente/i**") si attiene ai seguenti criteri:

- il comportamento del Dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal Modello 231 e dal Codice Etico è definito illecito disciplinare;

- le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientranti tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello, nel *genus* "**Occasioni di Reato**". Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- il Dipendente responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello 231 è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - richiamo verbale;
 - richiamo scritto;
 - multa;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - licenziamento;
- nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società prende in considerazione altresì:
 - l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
 - il comportamento complessivo tenuto dal Dipendente, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - le mansioni proprie del Dipendente;
 - altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione.
- il Dipendente che violi gli esistenti protocolli/procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, incorre nel provvedimento di richiamo scritto;
- il Dipendente che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà;
- il Dipendente il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli/procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il Dipendente che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- il Dipendente potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

- il Dipendente che, operando nelle aree/attività individuate nel Modello come “a rischio”, adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni ex D.Lgs. 231/01 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.

La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per la Società e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del Dipendente.

Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il Dipendente che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

In conformità alle vigenti leggi ed agli accordi sul contratto collettivo, è salvo ogni diritto della Società nei confronti del Dipendente per il risarcimento dei danni derivanti per effetto di qualcuna delle violazioni di cui sopra.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione da parte di dirigenti (di seguito “**Dirigenti**”), dei protocolli/procedure aziendali previsti dal Modello 231 o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di Dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo paragrafo 5 che segue.

È fatto salvo, in ogni caso, il diritto della Società ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dirigente a seguito della violazione da parte di quest’ultimo sia delle procedure previste dal Modello che dalle norme comportamentali previste dal Decreto, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni regolamentari e di legge.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

L’Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell’Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative.

La violazione di protocolli e/o procedure aziendali, così come l'adozione di provvedimenti comunque in contrasto con il Modello, ove attuate nell'esercizio delle proprie attribuzioni, possono inoltre essere fonte di risarcimento del danno ex art. 2392 c.c.

Nei casi di violazioni più gravi, da cui possano derivare inadempimenti di particolare entità a carico della Società, sono altresì esperibili i seguenti rimedi:

- revoca di una o più deleghe o procure (ove presenti);
- revoca dalla carica ex art. 2383 c.c., anche in assenza di giusta causa, ove risulti compromesso il rapporto fiduciario e pertanto impedita la stessa prosecuzione del rapporto organico.

In caso di violazione dei principi di cui al Modello ovvero dei protocolli/procedure aziendali commessa direttamente da parte dell'Organo di Controllo (se nominato), l'O.d.V. informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative previste dalle vigenti normative.

5. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Nei contratti e negli accordi stipulati dalla Società con terzi, quali società consulenti, collaboratori esterni, *partner* e simili, sono inserite specifiche clausole risolutive espresse per la violazione di ogni comportamento posto in essere da tali soggetti - o da loro incaricati - che risulti in contrasto con i principi contenuti nel Modello o nel Codice Etico, laddove comporti il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine saranno inserite apposite clausole anche in ogni futuro contratto.

È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.