

SAFITAL S.r.l.

Sistema Disciplinare

INDICE

Premessa.....	3
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	4
Misure nei confronti dei dirigenti	5
Misure nei confronti degli amministratori	6
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (fornitori e collaboratori) .	6
Norme procedurali	7

Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del Sistema Disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della funzione esimente prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censura valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti corruttivi.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- Le norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni del contratto collettivo applicabile: CCNL industria metalmeccanica
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);

- l'art. 13 D.Lgs. 39/2010 (Conferimento, revoca e dimissioni dall'incarico, risoluzione del contratto revisore legale dei conti);
- l'art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema disciplinare, parte integrante del Modello Organizzativo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Il Sistema Disciplinare di Safital S.r.l. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni;

Le sanzioni individuate nel presente Sistema si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del consiglio di amministrazione;
- membri del collegio sindacale;
- revisori e società di revisione;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Safital S.r.l. (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali illustrate nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti previste dal Sistema Disciplinare, queste dovranno essere inflitte nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via

generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal Codice Civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106, relative alla diligenza del prestatore di lavoro, al suo obbligo di fedeltà e alle sanzioni disciplinari comminate in caso di inosservanza delle citate disposizioni.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/1970.

Nel caso di presunta violazione dei principi previsti dal Codice Etico e dal Modello adottato, verrà attivata una procedura di accertamento in applicazione del CCNL applicabile (Industria metalmeccanica).

I provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 8 titolo VII del CCNL sono i seguenti:

- a)** richiamo verbale;
- b)** ammonizione scritta;
- c)** multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d)** sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e)** licenziamento con preavviso;
- f)** licenziamento senza preavviso

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dall'Assemblea dei soci.

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto, tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della Società ai destinatari attraverso l'invio di una circolare interna, secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso di violazione dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale, l'assunzione di comportamenti, durante le attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo investito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di comportamenti dell'Organo amministrativo o dei sindaci della Società in violazione al Modello Organizzativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'assemblea dei soci, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (fornitori e collaboratori)

Ogni violazione al Codice Etico e di Comportamento posta in essere da parte di fornitori, collaboratori, consulenti o partner sarà sanzionata, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership, con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che non abbiano prodotto conseguenze, ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente, che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di Safital S.r.l.

Norme procedurali

La Società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico e di comportamento e alle procedure e protocolli aziendali senza averlo sentito a sua difesa.

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.