

Regolamento disciplinare

Allegato n.3

al Modello di organizzazione, gestione e controllo
(D. Lgs. 231/2001 – Disciplina della responsabilità
amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di
personalità giuridica)

Sommario

1	La funzione del Regolamento disciplinare	3
2	Soggetti destinatari.....	3
3	Le condotte rilevanti	3
4	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	4
5	Sanzioni per il Personale dipendente di qualsiasi livello contrattuale e i Quadri	4
6	Sanzioni per i Dirigenti.....	5
7	Sanzioni per Amministratori e Sindaci	6
7.1	Sanzioni per gli Amministratori	6
7.2	Sanzioni per i Sindaci.....	6
8	Sanzioni per i componenti dell’Organismo di Vigilanza	6
9	Sanzioni per i soggetti terzi	6
10	Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Sindaci, esponenti dell’Organismo di Vigilanza.....	7
11	Procedimento per i soggetti terzi.....	9
12	Obbligo di informazione e formazione.....	9
13	Illeciti disciplinari tentati	10
14	Aggiornamento del Regolamento disciplinare.....	10

1 La funzione del Regolamento disciplinare

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 prevede la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che questo sia diffuso tra i portatori di interessi e venga da questi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Condotta.

Per non appesantire la struttura del documento principale (il Modello) si è optato per una più completa stesura del Regolamento disciplinare in un documento separato, allegato al Modello, ma da considerarsi pur sempre quale parte integrante ed imprescindibile dello stesso.

Il presente Regolamento disciplinare quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo chiamato, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Modello e una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

2 Soggetti destinatari

Il presente Regolamento disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Modello, è rivolto a:

- componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- lavoratori subordinati;
- collaboratori della Società a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi.

L'irrogazione delle sanzioni qui di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e della Società e/o del dipendente, Collaboratore o del Soggetto Apicale che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudicante abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento. In particolare, per quanto riguarda il Personale dipendente, il presente Regolamento disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel capitolo dei provvedimenti disciplinari.

3 Le condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Regolamento disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello nonché negli allegati e/o nel Codice Etico e di

Condotta, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato all'Ente;
- entità del danno attuale o potenziale creato all'Ente dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

5 Sanzioni per il Personale dipendente di qualsiasi livello contrattuale e i Quadri

La commissione di infrazioni è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dall'Ente, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili e precisamente possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

provvedimenti sanzionatori:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore);
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

provvedimenti cautelari:

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001;

- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.
Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

6 Sanzioni per i Dirigenti

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al § 4 del presente documento, può comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutate da quelle applicabili agli altri dipendenti. In particolare, possono essere irrogati i seguenti provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili:

provvedimenti sanzionatori:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

provvedimenti cautelari:

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Ente – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'istruttoria.

Il dirigente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro.

7 Sanzioni per Amministratori e Sindaci

7.1 Sanzioni per gli Amministratori

A seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al § 4 del presente documento, il Consiglio di Amministrazione determina la sanzione ritenuta applicabile, ivi inclusi:

- la diffida;
- la revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti;
- la revoca ex art. 2383 c.c.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non provveda secondo quanto stabilito nel precedente capoverso, il Collegio Sindacale, ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 2406 c.c., convoca l'Assemblea al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

7.2 Sanzioni per i Sindaci

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Sindaci possono essere revocati ex art 2400 c.c..

8 Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti vale quanto disciplinato nel Manuale di funzionamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

9 Sanzioni per i soggetti terzi

Nei confronti di terzi, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al § 4 del presente documento ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Condotta;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale all'Ente o esponga lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

10 Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Sindaci, esponenti dell'Organismo di Vigilanza

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione al medesimo della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico e di Condotta. Le fasi secondo le quali viene attivato il procedimento sono:

Fase di pre - istruttoria diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione, o meglio, la possibile fondatezza della segnalazione pervenuta.

Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali, che andranno necessariamente a costituire il necessario presidio di controllo per qualsivoglia verifica ex post dovesse essere svolta, sia in ordine al comportamento generale dell'ente, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, secondo l'apposita procedura di segnalazione già prevista all'interno del Modello, avvalersi delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; può, inoltre, nell'ambito del suo potere ispettivo, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima nell'ambito delle prerogative proprie di questa fase.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione, si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento, dandone motivazione scritta, che viene puntualmente archiviata in appositi registri.

Negli altri casi, ovvero qualora la segnalazione, o rilevazione, risulti quantomeno non manifestamente infondata, l'OdV trasmette all'Ente le risultanze della pre-istruttoria, accompagnate da una relazione esplicativa, richiedendo che sia l'Ente stesso ad intervenire e a procedere qualora ne ravvisi la necessità e l'opportunità.

Anche in questo caso, un'eventuale valutazione dell'Ente, che si orienti nel senso di non procedere nei confronti del soggetto accusato della violazione, dovrà essere accompagnata da opportuna relazione scritta contenente le ragioni per le quali si è ritenuto di non procedere.

Diversamente, qualora la segnalazione/rilevazione dovesse risultare fondata, starà sempre all'Ente e per essa agli organi competenti, provvedere alla materiale attivazione del procedimento sanzionatorio, nel rispetto della normativa nazionale di ordine generale vigente, nonché della normativa speciale.

I referenti aziendali per la ricezione delle risultanze della istruttoria sono:

- Il Presidente per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri. Per conoscenza, saranno inviate al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale;
- Il Presidente per le violazioni dei Dirigenti. Per conoscenza, saranno inviate al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le violazioni del Presidente e dei Componenti degli Organi Sociali.

Fase di istruttoria, diretta a verificare la fondatezza della violazione da parte:

- del Presidente per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;

- del Presidente per le violazioni dei Dirigenti;
- del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per le violazioni del Presidente e dei Componenti degli Organi Sociali.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV, affinché ne recepisca le risultanze negli appositi verbali dallo stesso redatti in occasione delle riunioni periodiche.

Pag. 9/10 Rev.0	REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Le.Se. Servizi
--------------------	---------------------------------	---------------------------

Fase di contestazione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Presidente per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;
- dal Presidente per le violazioni dei Dirigenti;
- dal Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per le violazioni del Presidente e dei Componenti degli Organi Sociali.

Fase di irrogazione della sanzione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Presidente, per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni del Presidente, dei Dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso o del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come precedentemente disciplinato.

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'organo competente secondo le disposizioni statuarie, è data tempestiva comunicazione all'OdV.

11 Procedimento per i soggetti terzi

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione di violazione effettiva o presunta dei principi e delle prescrizioni indicati nel Codice Etico e di Condotta.

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico e di Condotta. Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e può articolarsi anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione, conservata in appositi registri cartacei, ordinati cronologicamente.

Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria al Direttore Generale, o, a seconda dei poteri, al Consiglio di Amministrazione il quale negli stretti tempi occorrenti si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.

12 Obbligo di informazione e formazione

Il presente Regolamento disciplinare, è inviato con mezzi idonei, a tutti i dipendenti.

Il Regolamento è altresì affisso, nella sua versione integrale, presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e collaboratori; nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di

Pag. 10/10 Rev.0	REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Le.Se. Servizi
---------------------	---------------------------------	---------------------------

Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Regolamento disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali.

13 Illeciti disciplinari tentati

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico e di Condotta.

14 Aggiornamento del Regolamento disciplinare

Le modifiche ovvero le integrazioni al presente Regolamento disciplinare sono apportate a seguito dell'approvazione a mezzo di delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione anche su eventuale proposta dell'OdV.