



a company of

BUSIGROUP

**Modello di organizzazione gestione e controllo ai
sensi del D.Lgs 231/2001**

Sistema Disciplinare

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

S I S T E M A D I S C I P L I N A R E

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
01	28/01/2016	Adozione	Consiglio di Amministrazione

Sommario

1. PREMESSA.....	4
2. LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI).....	5
3. DIRIGENTI	6
4. AMMINISTRATORI E SINDACI	6
5. REVISORI	7
6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI).....	7
7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	7

1. PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione del Sistema Disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

In via generale, nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Il presente documento, unitamente al Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL SISTEMA DISCIPLINARE

- norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/1970 (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);
- disposizioni del Contratto Collettivo applicabile: CCNL industria metalmeccanica;
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: art. 20 d.lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, 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.

CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare di OMB Technology Srl 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 codice 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 Omb Technology Srl (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.)

2. LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 8 del CCNL e loro successive modifiche, potranno essere:

- 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 per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, protocolli (generali e specifici) e regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle istruzioni operative aziendali;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione del sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

3. DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge ed, in particolare, del Codice Civile, dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- licenziamento

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo II.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

4. AMMINISTRATORI E SINDACI

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del codice civile, s'individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del codice civile e dello statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

5. REVISORI

Nei confronti del revisore o della società di revisione si applica il sistema disciplinare previsto per il collegio sindacale, con competenza dell'Assemblea dei soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del codice civile, dello Statuto societario e del d.lgs. 39/2010.

Va in particolare evidenziato che qualora l'assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 d.lgs. 39/2010 e sue successive modifiche.

6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Omb Technology Srl l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c..

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e /o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del modello e/o del Codice Etico l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'Organismo di Vigilanza prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'Organismo di Vigilanza trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al responsabile risorse umane che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale del revisore o della società di revisione all'assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni di soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con Omb Technology Srl e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.