0. Sommario

0. Sommario 2
1. Premessa ed applicazione 3
2. Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni 4
2.1. Soggetti destinatari 4
3. Sanzioni nei confronti di quadri, impiegati, operai 5
3.1. Ambito di applicazione 5
3.2. Sanzioni 5
3.2.1. Rimprovero verbale 5
3.2.2. Rimprovero scritto 5
3.2.3. Multa 6
3.2.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio 6
3.2.5. Licenziamento con preavviso 6
3.2.6. Licenziamento senza preavviso 6
4. Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali 8
4.1. Ambito di applicazione 8
4.2. Misure di tutela 8
4.3. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto 8
5. Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni 9
5.1. Ambito di applicazione 9
5.2. Clausole contrattuali 9

1. Premessa ed applicazione

Gruppo Gatti SpA si è dotata di:

a) Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello");

b) Organismo di Vigilanza ("OdV") con il compito di verificare l'effettiva applicazione del Modello nonché la sussistenza di requisiti minimi di gestione e di riduzione del rischio, come previsto dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;

c) Codice etico.

Il Modello, secondo le regole previste da questo documento, prevede un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare:

- i soggetti responsabili della commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto, in caso di condotte o di omissioni rilevanti e a prescindere dall'eventuale avvio e dall'esito conclusivo del procedimento penale;
- i soggetti responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 del d.lgs. 24/2003 in materia di Whistleblowing – P11-G (mancata istituzione del canale di segnalazione; mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi; mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; violazione dell'obbligo di riservatezza durante il processo di gestione delle segnalazioni; ritorsioni poste in essere a seguito di segnalazione; ostacolare o aver tentato di ostacolare la segnalazione di atti illeciti; diffamazione o calunnia con dolo o colpa grave);
- i soggetti segnalanti previsti dal d.lgs. 24/2003 in materia di Whistleblowing, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la loro responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 d.lgs. 24/2003).

Il presente documento costituisce a tutti gli effetti parte integrante del Modello della Società.
Il presente documento è stato esaminato ed approvato dai soci della società, ed entra in vigore con effetto immediato.
Ne viene garantita ampia diffusione e conoscenza da parte di tutti gli interessati.

Il presente documento costituisce a tutti gli effetti parte integrante del Modello della Società.
Il presente documento è stato esaminato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, ed entra in vigore con effetto immediato in seguito alla sua pubblicazione secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione Aziendale, in modo da assicurarne ampia diffusione e conoscenza da parte di tutti gli interessati.

2. Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni

I meccanismi disciplinari qui indicati costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo della Società.

Nei singoli casi le sanzioni specifiche saranno definite e applicate in proporzione alla gravità delle mancanze valutate, nel rispetto dei principi generali che regolano il diritto del lavoro e, comunque, in base ai seguenti criteri generali tra loro cumulabili:

a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) gravità del pericolo creato;
d) recidività nel biennio;
e) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
f) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
g) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
h) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

2.1. Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma, subordinata o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione della Società ("Soggetti apicali");
b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ("Soggetti sottoposti"),
c) nonché alle persone con un rapporto di collaborazione di natura autonoma ("Collaboratori esterni").

3. Sanzioni nei confronti di quadri, impiegati, operai

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs.231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati e operai alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo per grave inosservanza delle disposizioni dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
b) violazione grave o reiterata delle procedure interne contenute nel Modello organizzativo, ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare significative irregolarità ovvero nella omissione di controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della Società;
c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
d) inosservanza grave o reiterata delle regole contenute nel Codice Etico;
e) inosservanza reiterata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello organizzativo;
f) comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
g) violazione dei principi e delle procedure in materia di Whistleblowing, ai sensi dell'art. 16 e dell'art. 21 del d.lgs. 24/2003.

3.2. Sanzioni

La commissione degli illeciti sopra richiamati da parte dei quadri, impiegati e operai, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari indicati in via graduale:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di tre giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.2.1. Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa e lieve delle procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello organizzativo nonché delle regole contenute nel Codice Etico che non abbiano avuto conseguenze per la Società, con particolare riferimento agli aspetti connessi alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3.2.2. Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

a) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello organizzativo nonché delle regole contenute nel Codice Etico;

b) errori procedurali di lieve entità dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

3.2.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto precedente, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello organizzativo, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Controllo e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello organizzativo;
b) l'inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello organizzativo, nonché delle regole contenute nel Codice Etico, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardino un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

3.2.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sino ad un massimo di 3 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo nonché delle regole contenute nel Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità.
A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

a) omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
b) false o infondate segnalazioni all'Organismo di controllo e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico.

3.2.5. Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo e delle regole del Codice Etico aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

3.2.6. Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure in via provvisoria del rapporto di lavoro ("giusta causa") quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

a) adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
b) violazione e/o elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo e delle regole del Codice Etico aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4. Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

4.1. Ambito di applicazione

Ai fini del D. Lgs. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Società sono "Soggetti apicali":

- il Presidente
- gli altri Amministratori
- dirigenti o delegati a funzione dirigenziale

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, e delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Codice Etico e nel Modello organizzativo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di controllo;
c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello organizzativo nei confronti dell'Organismo di controllo e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.
d) violazione dei principi e delle procedure in materia di Whistleblowing- PXXX, ai sensi dell'art. 16 e dell'art. 21 del d.lgs. 24/2003.

4.2. Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dall'amministratore, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

4.3. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nell'ipotesi in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di dirigente, in caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva, comunque, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

5. Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, partner e somministrati della Società, soggetti, ai fini del D.Lgs 231/2001, a vigilanza da parte della stessa, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo, di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c..
Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei collaboratori esterni nei seguenti casi:

a) elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni aziendali e delle regole del Codice Etico attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
b) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.
d) violazione dei principi e delle procedure in materia di Whistleblowing- PXXX, ai sensi dell'art. 16 e dell'art. 21 del d.lgs. 24/2003.

5.2. Clausole contrattuali

In caso di stipula di accordi contrattuali verrà inserita la seguente clausola:

"Il collaboratore/consulente/fornitore/partner dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello organizzativo adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001 dalla Società e messi a disposizione dalla stessa, e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il collaboratore/consulente/fornitore/partner è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello organizzativo costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Gruppo Gatti SpA a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società stessa".