

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**SISTEMA DISCIPLINARE**

Identificativo documento	MOG231_SIS.DI_01
Versione	ED_01
Redatto da	CO.DE S.r.l.
Data Approvazione	
Verificato	Affari Generali- Risorse Umane
Approvato	Amministratore Unico

REVISIONI

Versione	Data	Contenuto
REV_00	30.03.2021	Prima emissione
REV_00		Aggiornamento conseguente alle novità legislative introdotte mediante D. Lgs. 08 novembre 2021, n.195 "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante

		diritto penale" e D.Lgs. 08 novembre 2021 n. 184 Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio
--	--	---



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	4
3. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO.....	5
3.1 Amministratore Unico.....	5
3.2 Dirigenti.....	6
3.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti	6
3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari	9
4. DIFFUSIONE.....	10

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento è stato elaborato con la finalità di definire un adeguato sistema disciplinare in grado di consentire di sanzionare eventuali comportamenti di soggetti apicali e/o di soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro (ad es. responsabili di funzione) – tutti in seguito indicati quali “Destinatari”, posti in essere in violazione delle regole di comportamento, dei protocolli e delle procedure riferibili al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche “Modello” o “Modello Organizzativo”) adottato dall'Ente.

In quest'ottica, e secondo l'esplicita previsione di cui agli artt. 6, comma 2 lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, il sistema disciplinare rappresenta un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione imprescindibile per garantirne l'efficace attuazione.

La previsione, invero, di sanzioni debitamente commisurate alla trasgressione rilevata, e funzionali ad una finalità deterrente, ha lo scopo di contribuire, da un lato, a rendere effettiva l'applicazione del Sistema di regole e principi conforme al Decreto 231 all'interno dell'Ente e, dall'altro, a consentire un'efficace attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Ente ha, pertanto, stabilito che la violazione delle norme espresse nel Codice Etico e di Comportamento, nel Modello, nei protocolli e nelle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito presupposto della responsabilità dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il relativo procedimento prende, pertanto, avvio – nel caso ve ne siano i presupposti – indipendentemente dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo e dall'esito del conseguente giudizio.

Data, peraltro, l'autonomia della violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle procedure interne rispetto a

comportamenti rilevanti ai fini della configurazione di un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari, effettuata dall'Ente, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

A norma del presente sistema disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della applicazione della sanzione, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza della violazione;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato all'Ente, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura;
- g) condotta successiva tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

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 l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

3. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO

Di seguito sono indicate le sanzioni irrogabili, per ciascuna categoria di Destinatari, a fronte dell'accertamento di una delle violazioni costituenti illecito disciplinare ai sensi del presente documento.

In ogni caso l'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto dell'Ente di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere da costui il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

Resta fermo che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, ma non sostituisce, il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.

Tanto ciò vero che gli aspetti procedurali, relativi alla contestazione dell'illecito ed all'irrogazione della sanzione, si rimanda espressamente a quest'ultimo.

3.1 Amministratore Unico

In caso di realizzazione di una trasgressione al Codice Etico e di Comportamento, al Modello, ovvero ai protocolli ed alle procedure a questo riferibili da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà il Socio Unico, mediante una dettagliata relazione.

Negli altri casi sarà l'Amministratore Unico a deliberare sui provvedimenti da adottare.

In tutte siffatte ipotesi l'Organo competente dovrà valutare, prioritariamente, la possibilità di revoca dell'incarico nei confronti del soggetto ritenuto responsabile della violazione, nonché l'azione nei suoi confronti per il risarcimento del danno

eventualmente causato.

In via subordinata dovrà essere assunta qualunque iniziativa (ad esempio, revoca di una delega o divieto di prendere parte a decisioni relative agli ambiti in cui è stata accertata la trasgressione) idonea ad evitare che nel futuro possa essere commessa la medesima violazione da parte dello stesso soggetto.

3.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di un dirigente, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello, ovvero dei protocolli e delle procedure a questo riferibili l'Ente provvederà ad assumere nei confronti del responsabile i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità della condotta assunta, anche e soprattutto in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra l'Ente e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nell'ipotesi in cui l'illecito disciplinare sia da ritenere tale da far venire meno la fiducia dell'Ente nei confronti del dirigente, questa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

Il provvedimento disciplinare è assunto dall'Amministratore Unico.

3.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente non dirigente, esse sono costituite da quelle previste dal sistema disciplinare contemplato nel CCNL applicabile al personale di Arap Servizi, irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili cui si fa in questa sede espresso rimando.

Nella tabella che segue sono indicate le sanzioni applicabili in base all'appena richiamata normativa (prima colonna) e le violazioni disciplinari che possono generarle.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
Rimprovero verbale o scritto	<p>Vi è soggetto il lavoratore che commetta – anche con condotte omissive – per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inosservanza delle disposizioni comportamentali sancite nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili, ovvero inosservanza di norme nazionali internazionali contenenti disposizioni organizzative finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;• Omissione ingiustificata dei controlli previsti nei processi a rischio;• Inosservanza delle disposizioni concernenti gli obblighi di evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti;• Omessa vigilanza sul comportamento dei lavoratori assegnati all'area di cui si ha la responsabilità circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili;• Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;• Mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;• Rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito, senza aver provocato apprezzabili ripercussioni nei suoi confronti sul

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<p>piano personale e/o professionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi.
<p>Sospensione dal servizio, e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel commettere una delle seguenti inadempienze, arrechi danno all'Ente o la esponga comunque ad una situazione oggettiva di concreto rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adozione di comportamenti non coerenti con quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili; • Intralcio ai controlli, elusione degli stessi e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organismo di Vigilanza; • Adozione di atti discriminatori nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti; • Rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito che abbia determinato nei suoi confronti apprezzabili ripercussioni sul piano personale e/o professionale; • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi che abbia determinato su costoro l'applicazione di un provvedimento disciplinare o l'avvio di un procedimento penale.
<p>Licenziamento</p>	<p>Si applica al lavoratore il quale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotti comportamenti gravemente difforni da quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<p>nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza; • Violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure; • Adotti gravi atti discriminatori nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti; • Segnali in modo infondato, con dolo o colpa grave, illeciti o violazioni al Modello da parte di terzi determinando nei loro confronti l'applicazione di una misura cautelare od una condanna. • Metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs 231/2001. <p>I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'Ente stesso.</p>

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto dei criteri indicati al **par. 2.**

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico e di Comportamento, dal Modello e dalle procedure ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare l'Ente, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento che violi il Codice Etico e di Comportamento, il Modello, ovvero i protocolli e le procedure a questo riferibili, posto in essere da

collaboratori, fornitori, consulenti e partner dell'Ente, costituisce inadempimento, ai sensi degli artt. 1453 e ss. del Codice Civile, delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

1. la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico;
2. il risarcimento dei danni eventualmente subiti dall'Ente.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e di Comportamento e di impegnarsi al loro rispetto.

4. DIFFUSIONE

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente documento deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.