



# **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

## **SISTEMA DISCIPLINARE**



## ELENCO REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	.....2018	Prima Emissione	SOCIO ACCOMANDATARIO





**INDICE:**

1.PREMESSA .....	3
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL CODICE DISCIPLINARE.....	3
PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE.....	4
2.MISURE APPLICABILI .....	5
LAVORATORI DIPENDENTI .....	5
SOGGETTI ESTERNI (FORNITORI E COLLABORATORI).....	6
3.ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....	6



## **1. PREMESSA**

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione e gestione e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

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) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

"G&P Servizi sas di Posenato Niko & c" ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

## **PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL CODICE DISCIPLINARE**

- norme di legge in materia: in particolare art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili Contratto Collettivo Nazionale turismo;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);

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 Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

## **PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di G&P Servizi.



L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex Decreto Legislativo 231/01.

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, 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.

## **CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE**

Il Sistema Disciplinare di G&P Servizi contiene:

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

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

- lavoratori dipendenti;
- soci;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).



## 2. MISURE APPLICABILI

### LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL di riferimento potranno essere:

- a) ***Rimprovero verbale***
- b) ***Rimprovero scritto***
- c) ***Multa***
- d) ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione***
- e) ***Licenziamento disciplinare***

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici) previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della Società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 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;
- violazione delle misure adottate dalla società a tutela del segnalante degli illeciti (whistle-blower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.



Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione generale.

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 nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

### **SOGGETTI ESTERNI (FORNITORI E COLLABORATORI)**

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di eventuali penali, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle sanzioni previste dal Decreto.

### **3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

In caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, il Socio accomandatario, nell'ambito dei poteri attribuiti, darà avvio alla istruttoria e poi alla irrogazione della sanzione, rispettando la procedura prevista nel CCNL di riferimento.

Nella fase di istruttoria il socio accomandatario potrà coinvolgere l'OdV, e lo metterà al corrente di eventuali violazioni rilevate e sanzioni irrogate.

Qualora la notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, giunga direttamente all'Organismo di Vigilanza, questi 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'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia e avvia un'istruttoria.

Nella fase d'istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase d'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.



## Esemplificazioni delle possibili sanzioni

Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
<b>LAVORATORI DIPENDENTI</b>	Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	rimprovero scritto/multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ trasferimento/licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
	Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto	rimprovero scritto/multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ trasferimento/ licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	rimprovero scritto multa
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	rimprovero scritto/multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione trasferimento/ licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso/ licenziamento senza preavviso
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso licenziamento senza preavviso nei casi più lievi: sospensione dal servizio e dalla retribuzione trasferimento
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	rimprovero scritto/multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	rimprovero scritto/multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione trasferimento licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art.589 e 590 commi 2 e 3 c.p.)
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ trasferimento licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	rimprovero scritto/multa
	Omessa informazione all'OdV e all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto nello svolgimento della attività	rimprovero scritto/multa



Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
<b>AMMINISTRATORI /APICALI</b>	Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni del socio accomandatario	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni del socio accomandatario nelle attività organizzative	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione delle fattispecie di reato	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	richiamo e intimazione a conformarsi
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	sospensione se le infrazioni sono lievi revoca se reiterazione dopo sospensione
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione revoca nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
	violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	sospensione revoca se la reiterazione continua dopo la sospensione
	omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate
omessa informazione all'OdV nonché all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività	richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate	



Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
<b>SOGGETTI TERZI</b>	inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art.1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	richiamo e intimazione a conformarsi
	omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	omessa informazione all'OdV nonché all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata