

GOMMUS®	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

GOMMUS SOC. COOP. P. A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

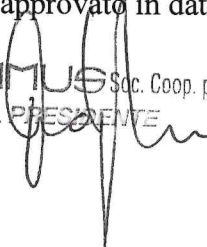
SISTEMA DISCIPLINARE

Documento approvato in data:

11/06/2016

GOMMUS Soc. Coop. p. A

IL PRESIDENTE



*Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso.
Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.*

GOMMUS®	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

INDICE

1 – PRINCIPI GENERALI E QUADRO NORMATIVO	3
1.1 Principi Generali	3
1.2 Riferimenti Normativi	3
1.3 Regolamento soci e regolamento interno aziendale: Rinvio	4
2 – SISTEMA DISCIPLINARE - SANZIONI	5
2.1 Comportamenti Sanzionabili	5
2.1 Misure nei confronti di tutti i Dipendenti	5
2.2 Misure nei confronti degli Amministratori	7
2.3 Misure nei confronti dei Consulenti, collaboratori, fornitori e partners commerciali	7
2.4 Tentativo di violazione	8
2.5 Sanzioni per il Whistleblowing	8
2.6 Informazione e Formazione	8

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

1 – PRINCIPI GENERALI E QUADRO NORMATIVO

1.1 Principi Generali

Il Sistema Disciplinare di GOMMUS SOC. COOP. P. A. (di seguito anche “GOMMUS” o “Cooperativa” o “Società”) è adottato con delibera dell’Organo Amministrativo e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni.

L’osservanza, da parte degli amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti e partner della Società, delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, nel Codice Etico nonché nei protocolli e nelle procedure previste dal Modello stesso o da questo richiamate, è parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro/collaborazione/partnership e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto delle procedure prescritte, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro/collaborazione/partnership ed all’obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica da parte dell’Organo Amministrativo, rimanendo questi responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

Norma di rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicati.

Per tutto quanto non previsto all’interno del presente documento in materia di sanzioni disciplinari, si fa esplicito riferimento al Codice civile nonché al CCNL applicato e alla legislazione vigente.

1.2 Riferimenti Normativi

L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un’efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

GOMMUS®	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

1.3 Regolamento soci e regolamento interno aziendale: Rinvio

Ad integrazione di quanto previsto all'interno del presente Sistema Disciplinare, si rimanda senza esclusione alcuna ai contenuti del "Regolamento Soci" e del "Regolamento Interno Aziendale" approvati dalla Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

2 – SISTEMA DISCIPLINARE - SANZIONI

2.1 Comportamenti Sanzionabili

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne e dei principi previsti o richiamati nel Modello e nel Codice Etico.

A titolo meramente esemplificativo si indicano i seguenti comportamenti sanzionabili:

- mancato rispetto del Codice Etico e dei protocolli di Parte Speciale del Modello;
- mancata effettuazione dei controlli previsti dai protocolli di Parte Speciale;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti ed all'Organismo di Vigilanza, del controllo e dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'ODV, di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'ODV e/o agli amministratori circa eventuali violazioni del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati-presupposto.

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del Modello anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con la Società.

2.1 Misure nei confronti di tutti i Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili – sono, a seconda della gravità delle infrazioni e nei limiti previsti dal CCNL applicato:

- **ammonizione verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa;**
- **sospensione;**
- **licenziamento senza preavviso.**

In conformità a quanto stabilito dalla normativa, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	0
		Del:	

costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e fermo restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
- il provvedimento disciplinare deve essere comminato non oltre trenta giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Restano di competenza della Società:

- l'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'ODV e sentito il parere dell'autore della condotta segnalata;
- la gestione dei procedimenti disciplinari;
- l'irrogazione delle sanzioni.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rev.:	0
		Del:	

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a quanto previsto all'interno del CCNL applicato;
- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è l'Organo Amministrativo della Società, il quale comminerà le sanzioni.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

2.2 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Organo Amministrativo ovvero da parte di un Amministratore / Socio, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto i restanti Soci e i dipendenti.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione di un reato per cui è applicabile il D. Lgs.231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello e del Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

2.3 Misure nei confronti dei Consulenti, collaboratori, fornitori e partners commerciali

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei collaboratori, dei fornitori o dei *partners* commerciali delle regole di cui al presente Modello e/o del Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.¹

A tale proposito, la Società inserirà nei contratti con i propri consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali clausole contrattuali che prevedano la facoltà di risolvere il contratto o di applicare penali in caso di gravi violazioni del Modello o del Codice Etico.

¹ A tale proposito, la Società inserirà nei contratti con i propri consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali clausole contrattuali che prevedano la facoltà di risolvere il contratto o di applicare penali in caso di gravi violazioni del Modello o del Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rev.:	0
		Del:	

Resta salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del giudice, delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

2.4 Tentativo di violazione

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del Modello anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con la Società.

2.5 Sanzioni per il Whistleblowing

La Società applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing); pertanto sono irrogabili sanzioni disciplinari sia nei confronti dell'esponente aziendale che violi le misure di tutela del segnalante, che del soggetto che abbia fornito, dolosamente o con colpa grave, segnalazioni rivelatesi infondate.

2.6 Informazione e Formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è oggetto di attività formativa ed è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti. Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.