



SPININVEST Srl

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Sistema Disciplinare

Data	Revisione	Approvazione
09/09/2024	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione



Indice

1.	PRINCIPI GENERALI.....	3
2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	3
2.1.	Dirigenti.....	4
2.2.	Impiegati e quadri	4
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	7
4.	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	7
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI	8

1. PRINCIPI GENERALI

Secondo quanto disposto dal D.lgs. 231/2001, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituisce una condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare avverrà ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Sono soggetti al sistema disciplinare: (i) i lavoratori dipendenti; (ii) gli amministratori; (iii) i membri del Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza e (iv) tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni e delle misure di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità e dello status del soggetto nei cui confronti si procede. Nella scelta e nella commisurazione graduale delle sanzioni e delle misure, si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità e autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e della normativa aziendale.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, del Codice Civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico di Gruppo e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello della Società costituisce

presupposto per l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari sotto descritte.

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, con particolare riferimento alle prescrizioni e alle procedure di controllo previste nella Parte Speciale, costituisce illecito disciplinare che dà luogo all'avvio di un procedimento ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ad eventuali normative speciali applicabili e ai CCNL applicati da Spininvest Srl.

2.1. Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito anche il parere del superiore gerarchico e/o degli amministratori della Società, dell'autore della condotta censurata, applica nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

2.2. Impiegati e quadri

Di seguito sono riportate le modalità di irrogazione delle sanzioni per i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale, e la loro tipologia:

a) procedura di irrogazione delle sanzioni

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello o del Codice Etico è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Presidente del CdA, con la Funzione interessata e la Funzione Risorse Umane definiscono i provvedimenti da adottare secondo le

Normative di Legge e di CCNL di riferimento e ne curano l'attuazione.

L'Organismo di Vigilanza e il Presidente del CdA provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

b) violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello e/o del Codice Etico, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e/o del Codice Etico, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

AMMONIZIONE VERBALE

Incorre nel provvedimento di “ammonizione verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

AMMONIZIONE SCRITTA

Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

MULTA

Incorre nel provvedimento della “multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o del Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o del Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nell'esecuzione dei comportamenti di cui ai punti precedenti. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

LICENZIAMENTO

Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o del Codice Etico, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio; il lavoratore che, nel violare le procedure interne, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

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

- 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.

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:

- al livello di responsabilità e 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.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico di e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello della Società da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio i soci e gli altri amministratori della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

La contestazione dell'addebito all'amministratore dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte.

In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

4. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui la violazione abbia ad oggetto un comportamento dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, prenderà gli opportuni provvedimenti e, ove necessario, provvederà alla revoca dell'Organismo, ai sensi di quanto disposto dal Modello.

La contestazione dell'addebito all'Organismo di Vigilanza dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire all'interessato di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte.

In ogni caso, l'interessato avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento. Rimane in ogni

caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con eventuale richiesta risarcitoria.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello della Società da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello e/o del Codice Etico;
- b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.