

Sistema Disciplinare

(Estratto)

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal *D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7)* con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, è necessario definire e porre in essere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”*».

Questo è un aspetto fondamentale del “Modello”, prevedendo l’esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e dotate di «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, ha lo scopo di contribuire da un lato all’efficacia del “Modello” stesso, e dall’altro, all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* e i propri collaboratori (dipendenti, agenti, consulenti e parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente “Modello”, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal collaboratore (dipendente, agente, consulente e parte terza in generale).

È utile sottolineare che l’applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale / giudiziale.

Esempi di violazioni del modello

Nell’espletamento di attività, nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal *D. Lgs. n. 231/2001*, ai fini dell’ottemperanza delle previsioni di detto Decreto, costituisce violazione del “Modello” (a titolo esemplificativo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del “Modello”, ed alle leggi da esso richiamate;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal “Modello”;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti al Codice Etico di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico ed alle Linee di Condotta di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- la messa in atto, in generale, di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti, sia nazionali sia esteri.

8.2 Misure verso i dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, i quali abbiamo posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente “Modello”, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste: o dall’art. 7 della Legge 30 maggio 1970 (*Statuto dei Lavoratori e sue integrazioni e variazioni*); o gli applicabili artt. del Codice Civile; o le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Pertanto, il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” fa riferimento ai fatti e ai provvedimenti disciplinari e sanzionatori previsti dal vigente CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), e alle eventuali parti speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del “Modello”, comunque rilevata da parte dell’Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura della Direzione del Personale la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal CCNL applicato.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative).

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all’irrogazione della sanzione disciplinare.

È a carico del responsabile dell’ufficio del personale la gestione di tutto l’iter formale e di comunicazione relativo all’irrogazione di sanzioni di cui al presente “Modello”.

Il responsabile del personale riferisce all’Organo di Vigilanza riguardo l’applicazione delle sanzioni disciplinari emesse.

Il tipo e l’entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell’evento;
- condotta complessiva del dipendente (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l’esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo ed i compiti assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

8.3 Misure verso i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente “Modello” da parte di Dirigenti di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, *policies*, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente “Modello”, la *Società* adotterà (nei confronti del soggetto

interessato) quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile; nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del “Modello” dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l’Azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

8.4 Misure verso collaboratori esterni e parti terze

Nell’ambito di rapporti di *partnership* e/o di collaborazione esistenti con: agenti, consulenti, fornitori o comunque terze parti, è preciso dovere di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* prevedere opportune misure che stabiliscano efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, nei confronti di tutte le «terze parti» (in generale), che abbiano posto in essere azioni, comportamenti (anche omissivi), violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni alla *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

8.5 Misure verso il management aziendale

L’Organo di Vigilanza deve comunicare al Collegio Sindacale e a tutti gli altri amministratori della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, nel caso di atti in violazione del “Modello”, effettuati da parte di uno (o più) membri degli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione, il presidente e/o l’amministratore delegato procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari (sentito il Collegio sindacale).

L’Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all’applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

8.6 Misure verso il Collegio Sindacale

L’Organo di Vigilanza deve comunicare agli altri sindaci del Collegio, al presidente e/o all’amministratore delegato, nonché a tutto il Consiglio di Amministrazione, la violazione del “Modello”, effettuata da parte di uno (o più) sindaci.

Il Collegio Sindacale procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari (sentito il Consiglio di Amministrazione).

L’Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all’applicazione delle eventuali sanzioni emesse.