

SISTEMA DISCIPLINARE

Venis Venezia Informatica e Sistemi S.p.A.

Versione: 3.0

**Approvato con determinazione dell'Amministratore Unico
il 7 novembre 2014**

SISTEMA DISCIPLINARE

1. PREMESSA

L'art.6 comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”), nel ricondurre l'esonero dalla responsabilità dell'Ente all'adozione e alla efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati di cui al Decreto medesimo prevedono l'introduzione nello stesso di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad es., Confindustria e Confservizi), le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come “Statuto dei lavoratori”) e/o da normative speciali.

In tal senso, quindi il Sistema Disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dagli art. 6 e 7 del Decreto, tenendo conto delle Linee Guida emanate da Confindustria. .

Venis – Venezia Informatica e Sistemi S.p.A. (di seguito detta anche Venis o Società) ha predisposto il Sistema Disciplinare, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema Disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge vigenti e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Esse potranno trovare applicazione, a carico del/gli autore/i della violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico - che ne costituisce parte integrante - nelle procedure organizzative aziendali e nel Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali ed a prescindere dall'esito degli stessi.

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dirigenti, i Quadri e gli Impiegati, gli Operai, i Collaboratori ed i Terzi in genere che abbiano rapporti con la Società. L'applicazione delle sanzioni prevista dal Sistema Disciplinare tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle oggettive differenze normative esistenti in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, nel Codice Etico, nel Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e nelle procedure organizzative aziendali, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

- 1) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- 2) i criteri di commisurazione delle stesse.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono, naturalmente, la facoltà dei soggetti destinatari delle sanzioni di esercitare tutti i diritti, compresi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

2. DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI

Il Sistema Disciplinare posto in essere da Venis identifica le violazioni delle regole e dei principi di comportamento contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nel Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e nelle procedure organizzative aziendali e prevede per i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori le corrispondenti sanzioni.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del Sistema Disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art.7, co.1, legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*".

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente la violazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità dei comportamenti stessi.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte del personale dirigente della Società, il Sistema Disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al relativo contratto e al CCNL applicabile. L'irrogazione della sanzione risolutiva del rapporto è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello, tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari in esame sono applicabili sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni.

Per i collaboratori esterni, le violazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa.

Con riferimento alle sanzioni nel dettaglio applicabili a Dirigenti e Dipendenti è riportata una tabella riassuntiva al successivo paragrafo 9.

Resta salva la facoltà per la Società di avvalersi degli strumenti giudiziari di tutela previsti dal nostro ordinamento per i danni o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti assunti in violazione del Modello.

3. AMMINISTRATORI DELLA SOCIETA'

Le eventuali infrazioni e violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico e nel Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, compiute dagli Amministratori della Società, verranno rese note con Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso l'Organo Amministrativo per l'opportuna valutazione e trasmesse a cura di quest'ultimo al Collegio sindacale. I provvedimenti dovranno essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, ed in caso di massima gravità, gli Amministratori dovranno essere assoggettati all'azione di responsabilità di cui agli artt. 2393 del codice civile.

4. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

5. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AL PERSONALE DIPENDENTE

Nella presente sezione sono indicati i criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari irrogabili a fronte dell'accertamento delle inosservanze o dei comportamenti in violazione del Modello, del Codice Etico, del Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle procedure

organizzative aziendali, da parte del personale dipendente. Le sanzioni disciplinari sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c..

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità oggettiva della condotta, con attenzione anche all'intenzionalità o meno del comportamento;
- le modalità della condotta stessa;
- la gravità effettiva dell'evento determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, esso richiede il rispetto di quanto previsto, anche con riferimento ai compiti specifici di controllo propri dell'Organismo di Vigilanza, nella **PORTE QUARTA** della **Parte Generale** del Modello, nonché nella verifica del rispetto delle **Indicazioni comportamentali** e dei **Flussi informativi** specifici nei confronti dell'OdV contenuti nella Parte Speciale del Modello stesso.

In ogni caso, con riferimento alle violazioni delle regole del Modello, del Codice Etico e di quelle contenute nelle procedure organizzative aziendali, è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella fase della procedura di accertamento delle infrazioni, sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni accertate, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

7. OBBLIGO DI INFORMAZIONI

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, del Codice Etico, del Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle procedure organizzative aziendali, configura comportamento sanzionabile.

9 TABELLA DELLE SANZIONI APPLICABILI A DIRIGENTI E DIPENDENTI

Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel Protocollo di Comportamento Generale e nei rapporti con la P.A.	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base, Sospensione da lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Inosservanza dei Protocolli Comportamentali specifici contenuti nella Parte Speciale del Modello, con riferimento alle diverse aree a rischio di commissione dei reati	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base, Sospensione da lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Omissione delle comunicazioni dovute all'OdV sulla base dei flussi informativi specifici previsti nella Parte Speciale del Modello	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base, Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Inosservanza delle Indicazioni Comportamentali contenute nella Parte Speciale del Modello qualora si siano in concreto tradotti in un atto idoneo ad esporre la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo	Sospensione da lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel Decreto	Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base, Sospensione da lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi
Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto.	Sospensione da lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL Industria Metalmeccanica ed il CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi