

Il Sistema Disciplinare di Savno S.r.l.

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel ordinamento giuridico italiano un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

In tali casi, la responsabilità di Savno S.r.l. è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in protocolli e procedure documentate) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei reati.

La violazione o l'aggiramento dei modelli o dei protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione e gestione, di cui al suddetto decreto, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il personale e i destinatari violino un protocollo preventivo previsto.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto dello stesso e dei relativi protocolli e l'estraneità di Savno S.r.l. da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette o illecite da parte del personale della Società e degli altri destinatari dei protocolli e delle procedure.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del suddetto decreto, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto suddetto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata. Il presente documento si applica in conformità allo statuto societario.

SAVNO – Progetto Compliance 231

Sistema Disciplinare

Indicazioni per l'applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza, obbedienza e fedeltà del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come previsti dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori (L.300/1970).

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e del CCNL anche considerando l'eventuale negoziazione aziendale integrativa, in considerazione degli elementi di seguito elencati (linee guida applicative):

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

Responsabilità di applicazione

Savno S.r.l. – rappresentato dal Consiglio di Amministrazione - è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di vigilanza ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione. Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria.

Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di soggetti.

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto o la violazione delle norme di legge, delle regole di comportamento del Modello e delle procedure ivi richiamate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni del CCNL:

1. ammonimento scritto
2. multa
3. sospensione
4. licenziamento

Possono rientrare nella prima categoria violazioni lievi alle regole di comportamento per aspetti non collegabili alla sicurezza sui luoghi di lavoro, regole ambientali ed alla privacy e riservatezza delle informazioni.

Rientrano nella seconda categoria le violazioni in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro (per esempio non utilizzo dei DPI o violazioni agli obblighi di vigilanza), al rispetto degli obblighi in materia ambientale (per esempio negligenza nella registrazione dei rifiuti o conferimenti, negligenza nella applicazione delle procedure in caso di incidente), alla privacy e riservatezza dei dati (per esempio elusione delle procedure informatiche di accesso alla rete o di utilizzo dei personal computer, utilizzo improprio o per fini personali dei sistemi informatici/aziendali). Sono considerate gravi inadempienze i tentativi di corruzione che sono sanzionate con la sospensione immediata ed analisi della contestazione direttamente da parte del CdA, con il supporto dell'Organismo di vigilanza (nei tempi previsti dal CCNL).

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione sentito l'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello organizzativo, Savno S.r.l. provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Consiglio di Amministrazione al completo, sentito sempre il parere dell'Organismo di vigilanza e relazionato il Collegio sindacale.

SAVNO – Progetto Compliance 231

Sistema Disciplinare

Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Modello o delle relative procedure aziendali da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale (al completo incluso i sindaci supplenti), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative che saranno verbalizzate in sede di CdA e informata la l'assemblea alla prima convocazione utile.

Misure nei confronti di altri collaboratori (inclusi consulenti ed outsourcer)

Ogni violazione da parte di questi soggetti delle norme di legge, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento proceduralizzate o conosciute è sanzionata secondo quanto previsto dalle disposizioni di leggi vigenti e nelle specifiche clausole contrattuali inserite all'interno dei contratti (clausola risolutiva o sospensiva).

Nota finale: il presente documento è appeso in bacheca e disponibile all'ufficio personale