

**SISTEMA DISCIPLINARE EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

SERENISSIMA S.R.L.

Via Verga Snc – 01020 Bomarzo (VT)

Rev. 01 – 21/09/2018

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001.....	3
1.2 Il Modello di Organizzazione adottato da Serenissima ed il Sistema Disciplinare	3
2. I SOGGETTI DESTINATARI	4
2.1. Gli Amministratori	4
2.2. Gli altri soggetti posti in posizione apicale	5
2.3. I dipendenti.....	5
2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	5
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	6
4. LE SANZIONI	6
4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei soggetti in posizione apicale	7
4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	7
4.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	8
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	9
5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	10
5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	10
5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	10

1. INTRODUZIONE

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti') per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (i.e. soggetti "apicali" e soggetti "in posizione subordinata").

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l'Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare (di seguito "**Sistema Disciplinare**") idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi, ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).

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 (i.e. Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

1.2 Il Modello di Organizzazione adottato da Serenissima ed il Sistema Disciplinare

In conformità alle previsioni di cui al Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Serenissima S.r.l. (di seguito "**Serenissima**" o la "**Società**") ha adottato il proprio Modello Organizzativo.

Serenissima ha definito un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e del Decreto in parola.

Il Sistema Disciplinare della Serenissima è coerente con le norme vigenti e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Serenissima.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in cinque sezioni: dopo una breve introduzione nella prima sezione, nella seconda sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella terza, le condotte potenzialmente rilevanti; nella quarta, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quinta, il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

2.1. Gli Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che – rivestendo funzioni amministrative – sono in posizione cd. "apicale".

2.2. Gli altri soggetti posti in posizione apicale

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati inoltre dai soggetti che – pur senza far parte del CdA – sono in posizione cd. “apicale”, da intendersi quali soggetti “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

2.3. I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti Serenissima legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. infermieri, assistenti sanitari, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i “Dipendenti”).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi Destinatari”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con Serenissima un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i fornitori.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da Serenissima e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione e di meritevolezza della "pena" *lato sensu* considerata, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nella Parte Speciale del Modello, ivi compresi i delitti di cui al D.lgs. n.74/2000, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3.
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione suscettibile di ingenerare il sospetto che sia stato commesso dal responsabile o da altri soggetti uno dei reati previsti nel Decreto o dal D.Lgs. n.74/2000;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dal D.Lgs. n.74/2000, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Di pari gravità vanno considerate le condotte commesse da soggetti che, in violazione della procedura di Whistleblowing descritta nel Modello, violino gli obblighi di riservatezza o compiano atti di ritorsione nei confronti del denunciante, ovvero in malafede omettano di comunicare all'Odv le segnalazioni ricevute da terzi soggetti.

4. LE SANZIONI

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;

- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze concrete nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

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.

4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei soggetti in posizione apicale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Amministratore o da un soggetto apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico o, in presenza di un rapporto di lavoro, il licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca dall'incarico o del licenziamento;
- c) per le violazioni di cui al n 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico o del licenziamento;

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo verbale;

- l'ammonizione scritta;
- la multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- il licenziamento, con o senza preavviso;

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c);
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

4.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare in capo alla Società, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede in capo all'Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato e non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni; in nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Responsabile Amministrativo ed all'Amministratore Delegato, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà attivare i procedimenti di irrogazione delle sanzioni di seguito descritti per le violazioni più gravi ovvero, per quelle meno gravi, dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni.

5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente gli estremi della condotta ed i riscontri documentali.

In assenza di adeguati interventi da parte del Consiglio d'Amministrazione, l'O.d.V. valuterà l'opportunità di informare l'Assemblea dei Soci, per le decisioni conseguenti, con particolare riferimento alla revoca dell'organo amministrativo.

5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'O.d.V. riscontri autonomamente la violazione del Modello da parte di un dipendente di Serenissima, ivi compreso un soggetto apicale che non faccia parte del Consiglio di Amministrazione, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile Amministrativo una relazione contenente gli estremi della condotta e i riscontri documentali.

Prima audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Responsabile Amministrativo (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alle risultanze esposte dall'Organismo di vigilanza.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo, l'O.d.V. trasmette al CdA ed al Responsabile Amministrativo gli estremi della condotta ed i relativi riscontri documentali.

Il Responsabile Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla ricostruzione effettuata dall'O.d.V.

Il Responsabile Amministrativo invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile Amministrativo, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.