



Fidia Società benefit a r.l.

Sistema Disciplinare

(adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

Indice

- 1. Definizioni**
- 2. Premessa**
- 3. Obiettivo**
- 4. Responsabilità di applicazione**
- 5. Modalità Operative**
 - 5.1 Lavoratori subordinati**
 - 5.2 Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi**
 - 5.3 Amministratori**
- 6. Distribuzione**

1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività a rischio di reato:** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società e, nello specifico, il CCNL il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi
- **Codice Etico:** il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento e obblighi e/o divieti a cui i destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni
- **Destinatari:** Organi sociali, Dipendenti, outsourcer e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari
- **"Dipendenti":** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato
- **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati
- **Organi Sociali:** l'Amministratore Unico, i Delegati e l'Assemblea dei Soci
- **Organismo di Vigilanza od OdV:** l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale
- **Protocollo:** la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati
- **Reati o il Reato:** l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro)

- **Sistema Disciplinare:** l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello
- **"Società":** Fidia Società Benefit a r.l.

2. Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità della Società 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) che devono essere rispettate dal personale in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il Personale e i Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello.

3. Obiettivo

La Società intende conformare la propria politica imprenditoriale e le proprie attività di servizio al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti all'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo; il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Società e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e dei relativi Protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, 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.

4. Responsabilità di applicazione

La Società – rappresentata dall'Amministratore Unico e dal suo delegato – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione anche per quanto concerne le infrazioni disciplinari 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 e all'irrogazione delle sanzioni.

5. Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

5.1 Lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal 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.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, ad opera di Dipendenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate - con il criterio della proporzionalità fra comportamento e sanzione e tenendo conto della sua posizione nella gerarchia dell'ente nonché delle competenze e dei compiti affidati - nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 238 del CCNL, nei seguenti termini:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva di cui al precedente punto
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni dell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'articolo 220 del CCNL, 1° e 2° comma (...obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri ...obbligo di conservare diligentemente merci e materiali di proprietà dell'azienda e di cooperare per la prosperità dell'impresa);
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la 3° volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei contratti, conseguente all'illecito comportamento, compresa la richiesta del risarcimento dei danni.

5.2 Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello e del Codice Etico rappresentano un grave

inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento compresa la clausola risolutiva espressa di cui all'art. 1456 c.c. Conseguentemente in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti sono previste specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione.

5.3 Amministratori

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

6. Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

Esso è inoltre pubblicato sul sito web aziendale www.fidiaweb.net, nella sezione dedicata al Codice Etico, per una completa informazione anche soggetti terzi (collaboratori esterni ed altri portatori di interessi di Fidia).