

OPR SERVICES AND MANAGEMENT S.R.L.

SISTEMA DISCIPLINARE

**introdotto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del d.lgs. 231/01**

Aggiornamento	Approvato il	Da	Variationsi rispetto alla precedente versione
00	GG/MM/AAAA	FIRMATARIO	Prima versione

INDICE

PREAMBOLO	3
TITOLO I - Disposizioni generali	3
Art. 1 - Definizioni	3
Art. 2 - Finalità	3
Art. 3 - Pubblicità	3
Art. 4 - Principi generali	4
Art. 5 - Vincoli del Modello	4
TITOLO II - Soggetti destinatari	4
Art. 6 - Amministratori.....	4
Art. 7 - Soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo	4
Art. 8 - Dirigenti	4
Art. 9 - Personale dipendente.....	4
Art. 10 - Collaboratori e terzi	5
TITOLO III - Violazioni	5
Art. 11 - Condotte rilevanti.....	5
TITOLO IV - Sanzioni	6
Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)	6
Art. 12 - Sanzioni applicabili	6
Art. 13 - Sanzioni conservative	6
Art. 14 - Licenziamento.....	7
Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti	7
Art. 15 - Sanzioni applicabili	7
Sezione III - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7	7
Art. 16 - Sanzioni applicabili	7
TITOLO V - Procedure	8
Sezione I - Norme comuni	8
Art. 17 - Contraddittorio	8
Art. 18 - Tempestività ed immediatezza	8
Art. 19 - Organismo di vigilanza	8
Sezione II - Procedimenti	8
Art. 20 - Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti	8
Art. 21 - Procedimento per i dirigenti dipendenti	8
Art. 22 - Procedimento per amministratori, dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7	8
TITOLO VI - Norme speciali	9
Art. 23 - Trasferimento	9
Art. 24 - Clausole contrattuali per collaboratori e terzi	9
Art. 25 - Modifiche alla contrattazione collettiva. Rinvio	10

PREAMBOLO

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Definizioni

Ai fini del presente Sistema disciplinare, si intendono per:

- a) *Codice etico*: il documento adottato da OPR Services and Management S.r.l. (la "Società") quale codice di comportamento ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- b) *Decreto*: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla responsabilità amministrativa degli enti, comprensivo di ogni sua successiva modifica;
- c) *Modello*: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto e comprensivo del Codice etico, delle Disposizioni generali, delle Disposizioni relative ai processi sensibili, delle disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.) e del presente Sistema disciplinare;
- d) *Organismo di vigilanza ("Odv")*: l'organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- e) *Misure indicate nel Modello*: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, incluso il Codice etico, le Disposizioni generali, le Disposizioni relative ai processi sensibili e le disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.). L'elenco generale dei documenti del Modello fa parte del Modello stesso.

Art. 2 - Finalità

Il presente Sistema disciplinare intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e), nonché dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 - Pubblicità

Al personale aziendale, compresi i dirigenti, è data comunicazione dell'avvenuta adozione del presente Sistema disciplinare.

Il presente Sistema disciplinare è consultabile, unitamente al Modello, nella rete informatica interna dell'Azienda ed è affisso, nel caso la rete informatica sia accessibile a tutti gli appartenenti all'organizzazione, in luogo accessibile a tutti, presso la sede aziendale e in ogni stabilimento o reparto autonomo.

Art. 4 - Principi generali

Le misure indicate nel Modello adottato dalla Società hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari dello stesso Modello, individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle suddette misure costituisce illecito sanzionabile, ai sensi del presente Sistema disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

L'adozione del presente Sistema disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, alla Società la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

Art. 5 - Vincoli del Modello

L'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce, per tutti i dipendenti della Società, inclusi i dirigenti, adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro.

I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni nei confronti del personale alle dipendenze della Società avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Il presente Sistema disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravare ovvero ad attenuare l'intensità della violazione stessa.

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 6 - Amministratori

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i componenti del Consiglio di amministrazione, incluso il Presidente.

Art. 7 - Soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti, non legati alla Società da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 - Dirigenti

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i dirigenti.

Art. 9 - Personale dipendente

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni (a titolo esemplificativo, fanno parte del

personale dipendente i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di inserimento etc.).

Art. 10 - Collaboratori e terzi

Il presente Sistema disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo, i lavoratori con contratto di natura autonoma o parasubordinata (quali collaboratori coordinati continuativi, consulenti, lavoratori somministrati, etc.), gli agenti e rappresentanti di commercio, nonché eventuali altri soggetti che intrattengano con la Società rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del Codice etico e del Modello di loro eventuale pertinenza.

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 - Condotte rilevanti

Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema disciplinare.

Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'Odv;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice etico, a prescindere dalla rilevanza penale, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'Odv;
- c) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'Odv;
- d) la violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti di chi abbia compiuto segnalazioni di violazioni o di rischi di violazioni della legge, del Codice etico o delle misure del Modello, nonché di chi sia oggetto di segnalazione;
- e) gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ai danni di chi effettua le segnalazioni di cui alla precedente lettera d);
- f) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Inoltre, costituiscono illecito sanzionabile la mancata individuazione e/o eliminazione, per negligenza o imperizia, di violazioni del Modello stesso da parte degli amministratori e degli eventuali altri soggetti tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sulla loro osservanza e corretta attuazione.

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)

Art. 12 - Sanzioni applicabili

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente corrispondono a quelle previste dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL):

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni;
- 6) licenziamento.

Art. 13 - Sanzioni conservative

- 1) Rimprovero verbale o scritto - verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto secondo quanto stabilito dal CCNL o dal Contratto Aziendale (se sottoscritto) al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:
 - a) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una lieve infrazione delle misure indicate nel Modello;
 - b) violazione, in forma commissiva od omissiva, delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti formali, purché non ne derivi pregiudizio alla Società.
- 2) Multa - verrà comminata la sanzione della multa secondo quanto stabilito dal CCNL o dal Contratto Aziendale (se sottoscritto) al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:
 - a) commissione di plurime infrazioni di lieve entità, per negligenza, imprudenza o imperizia, delle misure indicate nel Modello, prima che queste siano rilevate e contestate;
 - b) omessa segnalazione al proprio superiore o all'OdV del mancato o incompleto rispetto delle misure indicate nel Modello, di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza;
 - c) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento del rimprovero scritto.
- 3) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - verrà comminata la sanzione della sospensione secondo quanto stabilito dal CCNL o dal Contratto Aziendale (se sottoscritto) nei confronti del lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:
 - a) commissione di una violazione delle misure indicate nel Modello, nei loro aspetti sostanziali, salvi i casi di particolare gravità, a fronte dei quali verrà applicata una delle sanzioni di cui all'art. 14;
 - b) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento della multa;

- c) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento del rimprovero scritto.

Art. 14 - Licenziamento

- 1) Licenziamento con preavviso - verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso, sulla base di quanto previsto dal CCNL o dal Contratto Aziendale (se sottoscritto), al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito indicate, purché non siano di gravità tale da rendere applicabile il provvedimento del licenziamento senza preavviso di cui al punto 2) del presente articolo:
- a) grave violazione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una o più misure indicate nel Modello, che abbia comportato od agevolato, senza intenzionalità, la commissione di uno dei reati previsti dallo stesso Modello;
 - b) recidiva in mancanze sanzionate.
- 2) Licenziamento senza preavviso - verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso al lavoratore che commetta mancanze di gravità tale da non consentire, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali in via meramente esemplificativa:
- a) violazione delle misure indicate nel Modello con l'intento di commettere od agevolare la commissione di uno o più reati oggetto del Modello stesso, indipendentemente dalla sua effettiva commissione;
 - b) danneggiamento o sabotaggio, attraverso la violazione di una o più misure del Modello, di beni dell'Azienda.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti

Art. 15 - Sanzioni applicabili

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dirigenti sono mutate da quelle applicabili a quadri, impiegati ed operai secondo quanto previsto dalla Sezione I del presente Sistema disciplinare.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Art. 16 - Sanzioni applicabili

Le sanzioni adottabili nei riguardi degli amministratori e degli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7 del presente Sistema disciplinare sono le seguenti:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del modello;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, per violazioni di particolare gravità, per violazioni molteplici, nonché in caso di reiterazione;
- c) revoca dalla carica e/o dall'incarico in caso di violazioni di eccezionale gravità o di commissione dei reati oggetto del modello.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza.

Qualora l'amministratore che abbia violato le misure indicate nel Modello sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dipendenti di pari grado. In tal caso, qualora la sanzione comminata corrisponda a quella del licenziamento, dovrà disporsi, altresì, la revoca dell'amministratore.

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 17 - Contraddittorio

La Società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Modello e senza avergli consentito di presentare eventuali giustificazioni in forma scritta o orale.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente Sistema disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 18 - Tempestività ed immediatezza

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare deve essere adottata nel rispetto di eventuali termini indicati dalle norme della contrattazione collettiva di settore.

Art. 19 - Organismo di vigilanza

L'Odv è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione, segnalando per iscritto agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello riscontrate.

L'Odv deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 20 - Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti

I procedimenti sanzionatori nei confronti del personale dipendente sono regolamentati secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla contrattazione collettiva di settore.

Art. 21 - Procedimento per i dirigenti dipendenti

Ai procedimenti sanzionatori nei riguardi dei dirigenti si applica quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 22 - Procedimento per amministratori, dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Ogniquale volta riscontri una violazione del modello da parte di un amministratore o di altro soggetto non dipendente di cui all'art. 7 del presente Sistema disciplinare, l'Odv ne fa segnalazione per iscritto all'Organo dirigente.

La segnalazione, a cui l'Odv allega copia della eventuale documentazione inerente la violazione di cui sia in possesso, deve contenere l'indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della segnalazione l'Organo dirigente convoca per iscritto il contravventore del Modello, come indicato dall'Odv o da chiunque altri abbia provveduto alla segnalazione, per una riunione del Consiglio di Amministrazione da tenersi non prima di cinque giorni dalla ricezione della predetta convocazione e non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione, ovvero, in caso di violazioni lievi, richiede osservazioni e/o controdeduzioni scritte da inviarsi entro il medesimo termine.

La convocazione o la richiesta di osservazioni scritte deve contenere la descrizione della condotta segnalata dall'Odv, l'indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate ed un avvertimento in ordine alle possibili conseguenze sanzionatorie ed alla facoltà di essere sentito a propria difesa in occasione della riunione a cui il contravventore del Modello è convocato e alla quale è tenuto a presenziare.

In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione, a cui può essere invitato a partecipare anche l'Odv, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo.

Il Consiglio di amministrazione ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, il Consiglio di Amministrazione delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione.

Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di comunicarne l'irrogazione all'interessato, dandone informazione altresì all'Odv.

Qualora la sanzione consista nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, ovvero nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni di competenza di quest'ultima.

Copia della delibera viene trasmessa, per opportuna conoscenza, all'Odv.

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 23 - Trasferimento

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo e/o produttivo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.

Art. 24 - Clausole contrattuali per collaboratori e terzi

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati dalla Società con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, *partners*, fornitori, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di osservare le prescrizioni del Modello di loro eventuale pertinenza, e in tal

caso espressamente indicate, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.

Le predette clausole vanno inserite nei contratti di somministrazione o distacco conclusi con la società somministrante o distaccante, per l'eventuale violazione posta in essere da parte di lavoratori somministrati o distaccati.

Art. 25 - Modifiche alla contrattazione collettiva. Rinvio

In caso di modifiche alle norme della contrattazione collettiva di settore che comportino variazioni sostanziali e/o procedurali in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari, le norme del presente Sistema disciplinare interessate dalle predette modifiche si intenderanno conseguentemente modificate, con decorrenza dall'entrata in vigore delle medesime.