



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

REGOLAMENTO DISCIPLINARE Allegato 3

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	Regolamento Disciplinare	CdA	
01	Regolamento Disciplinare - Aggiornamento	CdA	

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
---	--	-------------------

Sommaro

Premessa	3
1. Destinatari del Sistema Disciplinare	3
2. Criteri di commisurazione delle sanzioni	4
3. Misure nei confronti del personale dipendente	6
4. Misure applicabili nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	7
5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner	7
6. Misure applicabili nei confronti Soci.....	8

 I.C.I. Soc. Coop.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
--	--	-------------------

Premessa

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

ICI COOP nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/01 deve necessariamente introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di realizzazione dei reati di cui al richiamato decreto.

Quindi al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ICI COOP, ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro applicato (in particolare, **CCNL PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI**).

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

1. Destinatari del Sistema Disciplinare

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare tutti i lavoratori dipendenti, i Dirigenti, i Componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Consulenti, i Collaboratori, i Soci, i Componenti del Collegio Sindacale ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

 <p>I.C.I. Soc. Coop.</p>	<p>Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE</p>	<p>Rev01_2019</p>
--	---	--------------------------

3. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo;
6. violazione delle misure poste a tutela dell'autore delle segnalazioni, nonché dalla violazione delle previsioni dello specifico Regolamento in materia adottato dalla Società;
7. violazione delle previsioni della Legge e del Regolamento sopra richiamati al punto 6, in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice di Condotta e nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto

2. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;

 I.C.I. Soc. Coop.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
--	--	-------------------

- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità. Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del Decreto, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
---	--	-------------------

3. Misure nei confronti del personale dipendente

L'inosservanza da parte del dipendente, delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri e alle disposizioni di servizio diramate da ICI Coop, può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione costituita
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi
- e) licenziamento

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970. ICI Coop si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

Per quanto attiene al Dirigente, si dovrà tener conto anche dell'entità dell'eventuale compromissione del rapporto fiduciario con la Società.

 I.C.I. Soc. Coop.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
--	--	-------------------

4. Misure applicabili nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato o di un componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Al soggetto cui sia stata diretta una contestazione deve essere riconosciuto un congruo termine per esercitare il proprio diritto di replica.

L'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, fermi restando i criteri in precedenza emarginati..

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o il Collegio Sindacale dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti;
4. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, fornitori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001) potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

 I.C.I. Soc. Coop.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 Allegato 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	Rev01_2019
--	--	-------------------

ICI COOP si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

6. Misure applicabili nei confronti Soci

Qualsiasi condotta posta in essere dai Soci della Società al di fuori del rapporto di lavoro dipendente in essere con la stessa, in contrasto con le regole che compongono il Modello, verrà sanzionata come segue:

- Richiamo, verbale o scritto;
- Sospensione temporanea delle agevolazioni/iniziative previste per i Soci;
- Esclusione.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

In ossequio al principio di gradualità, le sanzioni irrogabili terranno conto dei seguenti criteri:

- Elemento soggettivo
- Condotta complessiva del Socio, rispetto alla quale rileveranno anche eventuali precedenti disciplinari
- Particolari circostanze vagliate caso per caso.