



JEKO SRL

SISTEMA DISCIPLINARE

Allegato D al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni

1.1 Premessa

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione dei principi, delle regole, dei protocolli previsti dal Modello, e le procedure richiamate dallo stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Per violazione del Modello, si intende, tra le altre, qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o l'invio di documentazione, dati, o informazioni non veritiere.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni, in particolare dei principi, delle regole contenute nel Modello, dei principi espressi nel Codice Etico, dei Protocolli, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Le sanzioni saranno applicate secondo il criterio della gradualità basato sulla gravità delle violazioni accertate.

Infatti, secondo il consolidato orientamento della Corte Costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione** commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio** assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Le violazioni del Modello dovranno essere comunicate immediatamente all'OdV che eseguirà gli accertamenti del caso e che, al termine dei quali, ne comunicherà l'esito al titolare del potere disciplinare, che, a sua volta, procederà con l'erogazione del provvedimento disciplinare a norma di legge.

1.2 Conseguenze della violazione del Modello per i soggetti apicali (dirigenti, amministratori, sindaci e procuratori)

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'Ente, merita autonoma considerazione, in quanto il diverso tipo di attività svolta dai soggetti apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni a questi applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili a tali soggetti rientrano:

- 1) Richiamo in forma scritta;
- 2) Sospensione temporanea;

- 3) Decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta (nei casi più gravi).

In caso di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione compiute dai soggetti apicali verrà immediatamente informato l'OdV che provvederà ad informare l'amm.re, i soci, se di pertinenza, il Collegio Sindacale per la valutazione dei fatti e dei comportamenti ritenuti rilevanti e per l'eventuale adozione, nei confronti dei responsabili, delle misure ritenute opportune.

1.3 Conseguenze della violazione del Modello per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e, conseguentemente, illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili dagli organi aziendali competenti ai lavoratori dipendenti, apicali e subordinati, sono quelle previste dal vigente CCNL in attuazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La violazione delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, che possono verificarsi anche attraverso l'adozione di comportamenti omissivi delle prescrizioni, può dar luogo alla irrogazione delle seguenti sanzioni, che saranno irrogate sulla base del criterio di rilevanza delle singole fattispecie di violazione considerate e nel rispetto dei principi della proporzionalità e della gravità della violazione medesima:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
5. licenziamento.

1.4 Conseguenze della violazione del Modello per i collaboratori, i consulenti e gli altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello potrà comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

Al fine di rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, tutti i soggetti di cui sopra saranno messi a conoscenza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato.

Inoltre, nei contratti con essi stipulati verranno inserite apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'AIAS.

1.5 Sanzioni specifiche in materia di whistleblowing

Il presente sistema sanzionatorio, come detto, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo vigente, al fine di garantire una compiuta applicazione della normativa ivi disciplinata, prevede che lo stesso sia letto congiuntamente alle prescrizioni adottate in materia di Whistleblowing e trovi applicazione:

1. nei confronti dell'autore della segnalazione nei casi in cui essa risulti infondata, illegittima e/o pretestuosa;

2. nei confronti del Segnalato nei casi in cui sia accertata la responsabilità dello stesso;
3. a carico di coloro che ostacolano o tentano di ostacolare intenzionalmente, direttamente o indirettamente, il soggetto che invii segnalazioni;
4. a carico di coloro che effettuino segnalazioni in malafede, infondate, volte al profitto personale o per vendetta al fine di eliminare un collaboratore concorrente o per non trovarsi complici degli illeciti scoperti;
5. nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
6. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la segnalazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.