



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231

SISTEMA DISCIPLINARE

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	14/10/2022	Adozione	Amministratore Unico



INDICE

1. Premessa.....	4
2. I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	4
3. I Principi del Sistema Disciplinare	4
3.1 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	5
MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)	5
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	6
MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	6
MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	7
MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)	7
ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	7



1. Premessa

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo, l’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “Decreto”) prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano “introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Anche l’art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l’efficace attuazione del Modello richiede anche “un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Nuova Ruggeri S.r.l. (di seguito “Nuova Ruggeri” o “Società”) ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

2. I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del Cod. Civ. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del Cod. Civ. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 Cod. Civ. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 Cod. Civ. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 Cod. Civ. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo piccola-media industria
- art. 1176 Cod. Civ. (diligenza nell’adempimento), 1218 Cod. Civ. (responsabilità del debitore) e 1456 Cod. Civ. (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 Cod. Civ. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 Cod. Civ. (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dall’art. del CCNL e sue successive modifiche.

3. I Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva: l’inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l’attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Nuova Ruggeri. L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

L’individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e



dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3.1 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Nuova Ruggeri contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.
- Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:
 - lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
 - lavoratori dirigenti;
 - Amministratore Unico;
 - Revisore unico;
 - membri dell'Organismo di Vigilanza;
 - soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL di riferimento potranno essere:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli aziendali richiamati nel Modello;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (obblighi dei lavoratori);
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;



- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nella proposizione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice Civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL di riferimento e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

rimprovero verbale;

licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, REVISORE

All'Amministratore e al Revisore potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice Civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.



Il potere disciplinare nei confronti dell'Amministratore e del Revisore è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori specificate al paragrafo 2.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza dell'Organo dirigente. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Nuova Ruggeri, l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1456 codice civile.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ. ove applicabili e/o comminazione di penali ai sensi dell'art. 1382 Cod. Civ.)

ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase istruttoria, l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.



In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione, l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti: al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al direttore risorse umane che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dell'Amministratore Unico o del Revisore Unico all'Assemblea dei Soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con la Società e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.