



Via di Torre Spaccata n. 110 – 00173 Roma

SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO D
al Modello di organizzazione,
gestione e controllo

INDICE

D. SISTEMA DISCIPLINARE

D.1. Premessa.....	3
D.2. Destinatari.....	5
D.3. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti.....	6
D.4. Misure sanzionatorie nei confronti dell'Amministratore.....	10
D.5. Misure sanzionatorie nei confronti del Collegio Sindacale e dell'OdV	12
D.4. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni e partner.....	14

D.1. Premessa

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello Organizzativo di OA POINT GROUP S.r.l., è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. h) del D.Lgs. n. 231/2001.

Esso è diretto a definire le sanzioni intervenute a causa del mancato rispetto:

- delle prescrizioni indicate nel presente Modello Organizzativo – Parte Generale;
- di tutte le procedure e Istruzioni Operative della Società, comprese quelle strettamente connesse alla normativa in materia di responsabilità amministrativa, sia quelle legate alla Gestione Qualità;
- dei principi contenuti nel Codice Etico – All. A al MOGC.

Il Codice Etico, il Modello Organizzativo e tutti gli allegati costituiscono le componenti del **Sistema 231** di OA POINT GROUP S.r.l., per la prevenzione dei reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito “Sistema preventivo”).

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'effettivo avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale-amministrativo, in quanto le regole di condotta imposte dal Sistema preventivo sono assunte da OA POINT GROUP S.r.l. in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni stesse potrebbero determinare.

E' possibile, in altri termini, definire il sistema disciplinare quale sistema interno e ulteriore rispetto a quello già previsto dalla legge, che colpisce tutte le infrazioni del Modello *“impedendo così la verifica di quei sotto-eventi dei decorsi causali tipicamente alla base della realizzazione dell'evento astratto previsto dalla fattispecie penale”* (Abriani – Giunta, 2013).

Il presente Sistema Disciplinare rispetta entrambe le condizioni necessarie per la sua legittimità, quali:

- 1) proporzione tra infrazione e sanzione;
- 2) rispetto del contraddittorio nel procedimento di irrogazione della sanzione. Infatti, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sottolinea come il Datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Inoltre viene considerata fondamentale la *pre-conoscibilità* delle sanzioni da parte dei soggetti destinatari poiché, se da una parte ne incrementa la forza dissuasiva, dall'altra funge da garanzia verso i destinatari.

OA POINT GROUP S.r.l. si impegna in tal senso a mettere a disposizione il Sistema Disciplinare sul sistema informativo aziendale e ad evidenziarne la presenza, nonché l'effettivo recepimento.

Nel meccanismo di previsione delle sanzioni si è abbandonata la scelta di legare tassativamente violazione e relativa sanzione, inizialmente preferita, con l'obiettivo di eliminare ogni discrezionalità posteriore del Datore di Lavoro.

La potestà sanzionatoria è attribuita all'Organo Amministrativo.

Nel procedimento sanzionatorio svolge un compito importante l'Organismo di Vigilanza, al quale attiene sia il potere propulsivo dell'azione disciplinare nel caso in cui venga a conoscenza durante lo svolgimento dei propri compiti, sia l'obbligo di fornire il proprio parere preventivo nel caso in cui detto impulso arrivasse direttamente dall'Organo Amministrativo.

La struttura composta da OdV e Amministratore subisce una deroga nel caso in cui il sottoposto al procedimento disciplinare risulti essere l'amministratore stesso: in tal caso ogni compito in materia di irrogazione è demandato all'Assemblea dei Soci.

D.2. Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica a due categorie di soggetti, i cui reati possono provocare la responsabilità dell'Ente:

- soggetti apicali;
- soggetti subordinati.

I primi sono definiti all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto come coloro che “rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente”; i secondi sono definiti in maniera residuale.

Tralasciando le considerazioni tecniche svolte, in OA POINT GROUP S.r.l. si considerano:

Soggetti Apicali	Soggetti Subordinati
Amministratori	Tutti gli altri
Direzione	
Soci	

Sono esclusi dal prospetto, e la loro dimensione sarà trattata in seguito, gli organi di controllo, compreso l'OdV.

Inoltre, non sono presenti in OA POINT GROUP S.r.l. “soggetti che esercitano *anche di fatto* la gestione e il controllo dell'Ente” ed estranei all'organigramma aziendale (art. 5, co. 1, lett. a) D.lgs. 231/2001).

D.3. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai Lavoratori Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema preventivo, sono definiti “illeciti disciplinari”.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e dal vigente CCNL.

Le misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti e l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del Sistema preventivo, a carico dello stesso;
- all’intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Sistema preventivo.

Costituisce infrazione al Sistema preventivo, ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del Sistema preventivo quelle di seguito elencate, in ordine di gravità:

	Infrazione - Dipendenti	Sanzione
1	Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none">▪ Licenziamento senza preavviso▪ Licenziamento con preavviso▪ Sospensione cautelare disciplinare, in attesa di più gravi provvedimenti di carattere speciale

2	Violazione dei principi del Codice Etico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sospensione cautelare disciplinare in attesa di più gravi provvedimenti di carattere speciale ▪ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni
3	<p>La Violazione delle regole contenute nelle Procedure e/o nelle Istruzioni operativo quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impedimento dell'attività di controllo dell' OdV mediante mancata comunicazione; - altro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo Scritto ▪ Trasferimento ad altra area aziendale ▪ Multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione
4	Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione del Codice Etico aziendale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione ▪ Trasferimento ad altra area aziendale ▪ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni
5	Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione delle Procedure / Istruzioni Operative / Modello	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo Scritto ▪ Trasferimento ad altra area aziendale ▪ Multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione

Se con un solo atto sono state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare *non disciplinare* del lavoratore medesimo, con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni e retribuita.

E' fatto esplicito divieto di trasformare il provvedimento di "*Trasferimento ad altra area aziendale*" in un demansionamento occulto.

Tutti i suddetti provvedimenti sono adottati dall'Organo Amministrativo, sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza, con apposito verbale.

L'informativa riguardo la volontà degli Amministratori di discutere della sanzione dovrà essere ricevuta dall'OdV almeno 7 giorni prima dell'eventuale irrogazione, in modo da poter svolgere le sue verifiche preliminari.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

D.4. Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori

Relativamente al personale dirigente, il trattamento di queste figure all'interno del Sistema Disciplinare ha da sempre creato profili di discussione.

Se, inizialmente, la Giurisprudenza di merito aveva vietato le sanzioni cosiddette “*conservative*” ai dirigenti, considerandole una “grave lesione della posizione apicale del dirigente” e lasciando come unica alternativa percorribile il licenziamento (*revoca*), le società si sono nel tempo allontanate da questa posizione.

OA POINT GROUP S.r.l., considerato il rapporto fiduciario che lega queste funzioni alla Società, prevede misure disciplinari soltanto nei casi di mancanze gravi o di recidiva.

Come già anticipato, nel caso in cui un Amministratore violi le procedure previste dal Sistema preventivo o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, le proposte in merito saranno effettuate dall'Assemblea dei Soci, che provvederà a votare di conseguenza attraverso il cosiddetto “meccanismo di *whitewash*” in caso di identità amministratore - socio.

L'Amministratore provvederà quindi, su iniziativa o meno del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, che potrà revocare il mandato per giusta causa all'amministratore autore della violazione del Sistema preventivo.

	Infrazione - Amministratore	Sanzione
1	Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revoca della Procura ▪ Sospensione cautelare disciplinare in attesa di più gravi provvedimenti di carattere speciale
2	Violazione dei principi del Codice Etico	
3	<p>La violazione delle regole contenute nelle Procedure e/o nelle Istruzioni operative quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impedimento dell'attività di controllo dell'OdV mediante mancata comunicazione; - altro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo Scritto
4	Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione del Codice Etico aziendale	
5	Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione delle Procedure / Istruzioni Operative / Modello	

Resta salvo ogni diritto della Società, in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del sistema preventivo.

D.5. Misure sanzionatorie nei confronti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte di un membro del Collegio Sindacale o dell'organo in genere, ovvero dell'OdV riguardo ai principi generali del Modello, alle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e/o dalle procedure aziendali (Procedure e istruzioni Operative), la Società in capo agli Amministratori provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra l'azienda ed entrambi gli Organismi.

In caso di revoca, l'Organo Amministrativo procede alla convocazione dell'Assemblea dei Soci e dovrà poi fare domanda al Tribunale per revocare il mandato all'autore della violazione.

	Infrazione – Sindaci e OdV	Sanzione
1	Inadempienze che compromettono l'efficacia del controllo 231 esercitato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revoca
2	Perdita dei requisiti di onorabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo scritto
3	Omessa comunicazione o tolleranza di irregolarità commesse all'interno della Società, quando conosciute	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo scritto
4	Inosservanza delle procedure previste dal MOGC / Statuto, tale da esporre l'organizzazione ad un'oggettiva situazione di pericolo ex D.Lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo scritto
5	Inosservanza lieve delle previsioni del Modello / Statuto a lui riferite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo verbale

D.6. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni e partner

Vengono definiti “Collaboratori esterni” della società:

- agenti;
- consulenti;
- rappresentante della società per speciali incarichi;
- tutti coloro indicati quali collaboratori all'interno dell'all. 1.

Ogni Collaboratore Esterno o Partner che si presenti sotto il mandato di OA POINT GROUP S.r.l. dovrà rispettare:

- le prescrizioni a lui riferite, contenute nel Codice Etico societario e richiamate dalla clausola contrattuale che il rappresentante OA POINT GROUP S.r.l. è obbligato a inserire nel contratto stesso. La clausola permette la risoluzione anticipata del rapporto a causa di inadempimento, come previsto dalle *Linee Guida* di Confindustria;
- le eventuali Procedure aziendali a cui dovrà far riferimento, consegnategli dal personale di OA POINT GROUP S.r.l. che ha concluso il contratto.

Colui che ha sottoscritto per OA POINT GROUP S.r.l. il contratto contenente detta clausola violata o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, l'Organo Amministrativo, adotta nei confronti del medesimo autore della violazione, in virtù dell'attivazione di quanto previsto nella clausola medesima, i seguenti provvedimenti:

	Infrazione – Collaboratore Esterno	Sanzione
1	Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sospensione dall'incarico
2	<p>La violazione delle regole contenute nelle Procedure e/o nelle Istruzioni operativo quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impedimento dell'attività di controllo dell'OdV mediante mancata comunicazione - varie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo Scritto ▪ Applicazione di una penale pari al 10% del corrispettivo pattuito
3	La violazione delle altre regole contenute nelle Procedure e/o nelle Istruzioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richiamo Scritto

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.