



SALVATI MARIO & C. S.p.A.

Industria Conserve Alimentari

SISTEMA DISCIPLINARE

ex art. 6 d.lgs. 231/2001

Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Data	
----------------------	-------------------------------------	-------------	--

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali	3
3. Le sanzioni.....	5
3.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni.....	5
3.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni	6
4. Obbligo di informazione	9
5. Disposizioni finali.....	9

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*, la "SALVATI MARIO & C. S.P.A." (di seguito anche "SALVATI S.P.A." o "la Società") adotta 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, dei direttori generali e dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), nonché delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società.

L'applicazione delle sanzioni previste tiene, infatti, conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

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

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'eventuale instaurazione e/o esito di eventuali procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema medesimo.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà di esercitare diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo o del relativo Codice Etico adottati dalla Società, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti: solo un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio può, in effetti, garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel modello. Per tale ragione è senz'altro opportuno ricordare, mediante una circolare interna o un comunicato formale, che i suddetti documenti sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendone altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

Nel rispetto del principio di *predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni*, sancito dal citato art. 7, co. 1, è doveroso sottolineare che nel paragrafo 3, dedicato alle "Sanzioni", sono state specificate per ogni destinatario del corrente sistema disciplinare le sanzioni previste in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, nonché nella scelta in concreto della sanzione da irrogare, e creando le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto del principio costituzionale di *legalità*, nonché di quello di *tassatività* della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;

6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. Le sanzioni

Le sanzioni irrogabili (cfr. i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) in caso di infrazioni alle regole del Modello possono essere, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata preventivamente la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

3.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse dello stesso;
- prevedibilità delle conseguenze.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerate le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

3.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, come di seguito meglio specificato, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, infatti, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella procedura di accertamento delle infrazioni sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

a. Procedimento nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni resteranno di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Il presente Sistema Disciplinare sarà esposto in luogo pubblico accessibile a tutti i dipendenti del C.F.I., come previsto dalla L. 300/70.

b. Procedimento nei confronti di dirigenti e amministratori

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento che compongono il Modello Organizzativo, la Società valuta i fatti e i comportamenti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Degne di menzione sono eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Dirigente e l'Amministratore incorrono nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'Odv delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'Odv; omissione dei controlli, ecc.), il dirigente e/o amministratore incorrono nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo dei dirigenti in vigore;

- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il dirigente così come l'amministratore incorrono nella sospensione prevista dal contratto collettivo dei dirigenti e degli amministratori vigente;
- d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche ledere il rapporto di lavoro), il dirigente e l'amministratore incorrono nel provvedimento del licenziamento.

L'applicazione della misura disciplinare in esame verrà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non sia stato precedentemente contestato in forma scritta (le Sezioni Unite della Suprema Corte, nella sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, hanno ribadito il principio di diritto per il quale "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa").

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

In caso di violazione del Codice da parte dell'organo amministrativo, l'OdV informerà direttamente l'assemblea.

c. Procedimento nei confronti di collaboratori, consulenti e 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 Codice, ovvero in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 - come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti - può determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha chiesto l'intervento del soggetto Terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Direttore Gestione del Personale, al Direttore Legale e al Direttore Amministrativo.

La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

4. Obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, la stessa si impegna a portare a conoscenza dei medesimi il contenuto del modello tramite:

- inserimento nel proprio sito internet dell'estratto del modello;
- inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

5. Disposizioni finali

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di applicazione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, di cui è parte integrante.