



MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

REV	DATA	REDATTO DA	DATA APPROVAZIONE CDA	NOTE
00				
00				
00				

MODELLO EX D.Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI	3
2. LAVORATORI SUBORDINATI A CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DEL SETTORE DEI GRAFICI EDITORIALI - INDUSTRIA	5
3. DIRIGENTI	9
4. AMMINISTRATORI	10
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
6. CONSULENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI	12
7. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13
8. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	14
9. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE	14

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI

I **principi**, le **procedure** e gli **obblighi** contenuti nel **Codice Etico**, nei **Protocolli** nonché in **qualsiasi Regolamento o Ordine di Servizio** necessario all'applicazione del Modello Organizzativo-Gestionale adottato da TeleConsul, previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, **devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro** ai sensi e per gli effetti dell'art. **2104 del Codice civile**.

L'obbligazione espressa, di rispettare tali disposizioni, verrà altresì inclusa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, che verranno stipulati in futuro tra terzi e la Società.

Per garantire il rispetto delle suddette disposizioni e il funzionamento del Modello Organizzativo - Gestionale citato, ogni infrazione delle stesse può far sorgere azioni disciplinari e/o legali, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In relazione ad ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie.

Il presente "Sistema Disciplinare" riguarda:

- i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - **sanzioni disciplinari** ai sensi dell'art. 2106 del Codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto dell'art. 46 Parte Prima – Norme Generali del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria applicabile, il CCNL per il Personale del Settore Grafici Editoriali – Industria;
- i lavoratori con contratto di Dirigente;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV);
- i collaboratori della Società a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi;

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

- le **clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive**, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, collaboratori, agenti e tutti i destinatari delle disposizioni sopra elencate che non siano legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato;
- le **misure alternative**, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (quali amministratori o altri soggetti in posizione apicale).

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, **e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni**, di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al lavoratore.

1.1. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno attuale o potenziale creato alla Società dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

2. LAVORATORI SUBORDINATI A CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DEL SETTORE DEI GRAFICI EDITORIALI - INDUSTRIA

Le disposizioni del Sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati e costituiscono norme speciali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del Settore Grafici Editoriali – Industria.

Le seguenti sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dell'art. 46 del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato, e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti.

In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia all'art. 46 del CCNL richiamato.

Resta altresì invariato il potere della Direzione Aziendale di valutare caso per caso le singole infrazioni e di irrogare conseguentemente le sanzioni, pur nei limiti del presente Sistema Disciplinare, delle norme vigenti e del citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale richiamato, non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

2.1. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano l'ammonizione scritta

Al dipendente potrà essere inflitto il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza in cui:

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

- violi le disposizioni del Codice Etico, per la cui trasgressione non è prevista di seguito una sanzione più grave ovvero che rilasci a soggetti esterni informazioni non autorizzate sulla Società;
- ritardi nell'inviare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, nei casi previsti dai Protocolli, ovvero ritardi nel redigere i report laddove stabiliti;
- violi per la prima volta qualsiasi disposizione prevista nel Modello in relazione alla quale non sia stabilita, di seguito, una sanzione più grave.

2.2. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano multa e sospensione

Incorre nella sanzione della **multa**, il cui importo, secondo quanto stabilito dall'art. 46 del CCNL, dovrà essere devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra i vertici aziendali e le R.S.U., il lavoratore che in modo recidivo:

- violi con dolo le disposizioni previste nei singoli Protocolli;
- violi le disposizioni del Codice Etico inerenti ai rapporti con la P.A. (assunzioni vietate dal Codice Etico ovvero contributi politici illegittimi e altre), la correttezza della gestione, i rapporti con le autorità giudiziarie (mancata segnalazione di accertamenti ovvero di mandati di comparizione emessi nei confronti dei lavoratori, per motivi connessi alla prestazione lavorativa svolta); altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente ai punti precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per la Società o per i terzi;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle di cui al paragrafo precedente, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più gravi, nei casi di seguito indicati.

Incorre nella sanzione della **sospensione** il lavoratore che sia recidivo in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti e che:

- compia con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, ovvero operazioni relative allo svolgimento di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

autorizzazione prevista nei Protocolli ovvero violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;

- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, nei casi previsti dai Protocolli, nonché qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- incorra in eventuali forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante;
- ometta i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti nei Protocolli, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga i report stessi;
- altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nei punti precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per la Società, per gli utenti o per i terzi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati, lo richiedesse.

2.3. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento con preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni tali da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Vi incorre il lavoratore che:

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

- sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni, come indicato all'art. 46 Parte Prima – Norme Generali CCNL;
- rediga documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla P.A., nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio.;
- alteri il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A., ovvero acceda indebitamente ai dati, ai programmi o alle informazioni riservati in esso contenuti;
- nel redigere le comunicazioni sociali rivolte al pubblico o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture/ricevute/richieste di pagamento emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;
- violi i principi del Codice Etico inerenti alla falsità in monete e valori, quelli inerenti ai delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, nonché quelli in materia di delitti contro la personalità individuale;
- sia recidivo nelle forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello Whistleblowing. Risulti recidivo nelle violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

2.4. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento senza preavviso

Fermo restando l'applicazione delle sanzioni nei casi sopra indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che avendo violato il Codice Etico o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. DIRIGENTI

3.1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Con riguardo ai lavoratori Dirigenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali (CCNL Dirigenti Industria), occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto ex art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") ed ex Art. 15 (Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione) del CCNL Dirigenti Industria.

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro della Società.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal CdA / Direzione della Società, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti Industria.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per due volte, non consegua il licenziamento del Dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area della Società.

3.2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, che costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dall'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente Industria

Sono sanzionate tutte le forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono sanzionati anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante

4. AMMINISTRATORI

4.1 Trasgressioni lievi

Le violazioni commesse da parte degli Amministratori, delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al CdA.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del CdA o dal CdA collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

4.2 Trasgressioni che comportano misure nei confronti degli Amministratori

Le violazioni delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, che avrebbero quali effetti tra gli altri, il licenziamento per i Dirigenti e/o per gli altri lavoratori dipendenti, o che procurino danni alla Società, comportano la revoca degli Amministratori stessi dal loro ufficio per giusta causa.

Qualora il Presidente, il DG e tutti i membri del CdA conferitari di deleghe, disattendano più di due volte nel corso di due esercizi consecutivi le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello - per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il CdA dovrà sospendere, nel rispetto dello Statuto, le deleghe loro conferite.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il CdA provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del CdA di ratificare il loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 30 giorni. Della decisione e delle relative motivazioni, il CdA è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza vale quanto disciplinato nel Regolamento di funzionamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

6. CONSULENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, Agenti, Partners e Collaboratori Esterni, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Società, comporterà l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

6.1 Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto contrattuale

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, di Collaboratori e di tutti i soggetti sopra elencati, commesse nell'adempimento di attività in nome e/o per conto (e sotto il controllo) della Società, costituiscono inadempimento della prestazione.

Tali infrazioni, fatta salva la possibilità della Società di richiedere il risarcimento di eventuali danni sofferti (quando non comportino la risoluzione del rapporto contrattuale) saranno valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico del trasgressore.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

6.2 Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto contrattuale

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, di Collaboratori e di tutti i soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo regolamento prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti, in tutti i casi previsti espressamente nei Protocolli, e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Le clausole aventi ad oggetto le obbligazioni e le sanzioni dei punti 6.1. e 6.2. saranno inserite in tutti i nuovi contratti di Collaborazione che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole sopra elencate ovvero clausole equivalenti, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice Etico.

7. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare deve essere comunicato a ciascun dipendente e collaboratore entro un mese dall'adozione. Tale mail ha valore di "consegna" del documento e di sottoscrizione per accettazione. Il Sistema Disciplinare è messo a disposizione di dipendenti, amministratori, OdV, e soggetti terzi mediante pubblicazione sul sito istituzionale ovvero distribuito, laddove ritenuto necessario, a mezzo di Circolari o Comunicazioni ufficiali. Il Sistema Disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i dipendenti, gli stagisti e i componenti degli organi sociali.

MODELLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

8. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli.

9. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le modifiche ovvero le integrazioni al Sistema Disciplinare sono adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.