

CODICE DISCIPLINARE

Premessa

Gli artt. 6, comma II, lett. e) e 7, comma IV, letto b) (come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179) del D. Lgs. n. 231/2001 impongono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”, chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Costituisce violazione del “Modello”:

- il compimento di azioni o la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del “Modello” e delle procedure da esso richiamate;
- il compimento di azioni o la messa in atto di comportamenti ovvero l'omissione degli stessi, che
 - o espongano la Nomination S.r.l. ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni;
 - o e/o o siano direttamente collegati al compimento di uno dei reati contemplati;
 - o e/o siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n.231/2001.

Nell'applicazione delle sanzioni si terrà anche conto:

- della intenzionalità e della gravità del comportamento;
- del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti disciplinari;
- delle mansioni svolte;
- della posizione funzionale del soggetto;

- della partecipazione di più soggetti nella violazione.

Misure nei confronti dei dipendenti

Alla notizia di violazione del “Modello” corrisponde l’avvio della procedura di accertamento delle inosservanze dei doveri da parte dei dipendenti stabilite dal CCNL vigente, in quanto i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali descritte nel presente Modello sono considerati illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio del CCNL e del Codice Civile:

- richiamo verbale: nel caso di violazione colposa del Modello;
- richiamo scritto: nei casi di recidiva dell’ipotesi precedente;
- multa: nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l’efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: nei casi di violazioni dolose del Modello che non siano finalizzate alla commissione dei reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l’applicazione della multa;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare): per le violazioni dolose del Modello che siano finalizzate alla commissione dei reati presupposto e per le altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Generale con il supporto del Servizio Risorse Umane o al Consiglio di Amministrazione per le funzioni apicali, che dovranno altresì fornire comunicazione all’Organismo di Vigilanza. Le sanzioni e l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità del suo 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 censurata.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure previste dal “Modello” o di adozione, nell’espletamento di attività connesse con i “Processi Sensibili”, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del “Modello” stesso, tra cui la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, Nomination S.r.l. provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per commercio dalla stessa applicato.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del “Modello” commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e/o dal Consigliere Delegato, l’Organismo di Vigilanza ne dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione della società ed al Collegio Sindacale. A seguito degli accertamenti necessari, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procederà alla convocazione dell’Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti opportuni previsti dalla legge.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del “Modello” commessa da uno o più Sindaci, l’Organismo di Vigilanza ne dovrà dare immediata comunicazione al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione. A seguito degli accertamenti necessari, il Consiglio di Amministrazione, e ove lo stesso non provveda il Collegio sindacale, procederà alla convocazione dell’Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti opportuni previsti dalla legge.

Misure nei confronti degli altri destinatari

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, partner o fornitori in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate nel “Modello” e tale da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora dal comportamento sia derivato un danno concreto per Nomination S.r.l..

ALLEGATO 1

D. Lgs. n. 81/08, art. 20 - Obblighi dei lavoratori

ALLEGATO 2

CCNL: NORME DISCIPLINARI

Rev. N.02 del16/04/18