

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 1 di 7

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 giugno 2001 n. 231**

SISTEMA DISCIPLINARE

Rev.	Del	Note sulla revisione	Assemblea dei soci
0	13/01/2023	Prima Emissione: Verbale del 20/01/23 per approvazione	Ing. Marcello Procopio
1	-	-	-
2	-	-	-

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 2 di 7

Sommario

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE	3
1.1. Principi generali	3
1.2. Destinatari del Sistema disciplinare	3
1.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	4
1.3.1. Sanzioni nei confronti del personale dipendente in posizione dirigenziale	5
1.3.2. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	6
1.4. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, partner e fornitori	6
1.5. Misure nei confronti dell'Organismo di vigilanza	6
1.6. Misure nei confronti dei soci	7
1.7. Misure nei confronti dei Revisori	7
1.8. Il procedimento disciplinare	7
1.9. Validità e aggiornamento del documento	7

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 3 di 7

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

1.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231/2001, di seguito anche semplicemente "Decreto", i relativi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Ricordiamo come la giurisprudenza abbia negato efficacia esimente a Modelli Organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

In ottemperanza a tale obbligo Promo Sistemi s.r.l., anche al fine di garantire l'effettivo rispetto del Modello organizzativo, ha previsto un Sistema disciplinare che si applica ogniqualvolta si verifica la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le misure in esso indicate costituiscono regole vincolanti per i Destinatari e la loro violazione ben potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato o dalla punibilità dello stesso.

Il Sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità del processo di indagini per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati attraverso l'applicazione concreta del principio del contraddittorio, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni. L'irrogazione delle sanzioni risponde inoltre al principio di gradualità e proporzionalità, poiché è necessario commisurare la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione concretamente da irrogarsi a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali, ad esempio, precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai Dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori, Fornitori e, in generale, soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere conformi alla Legge ed alle condizioni contrattuali.

1.2. Destinatari del Sistema disciplinare

I Destinatari del presente Sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure definite nel Modello di Organizzazione e Gestione 231.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e Gestione 231 o stabilite per la sua attuazione;

- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure 231 al fine di sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'O.d.V. e/o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'O.d.V. delle violazioni rilevate;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante (c.d. "whistleblowing") e l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

- nel caso di un Dipendente, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 C.c. e dell'art. 2106 C.c.;
- nel caso di un Amministratore, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla Legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2476 C.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni, di cui nel seguito, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Il Modello organizzativo e il presente Sistema disciplinare sono comunicati a tutti i dipendenti mediante consegna di copia degli stessi e affissione in una apposita bacheca aziendale consultabile da chiunque.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore *"non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico"* (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130).

Le sanzioni di cui al presente Modello Organizzativo sono adottate dagli Organi aziendali che risultano competenti secondo quanto previsto dallo Statuto o dai regolamenti interni della società.

1.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente in posizione non dirigenziale

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non aventi qualifica dirigenziale, in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policies* aziendali, hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Sistema disciplinare aziendale e dal Sistema disciplinare previsto dal C.C.N.L. per i dipendenti degli Studi professionali, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 5 di 7

- licenziamento con preavviso;

il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli Allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo: obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'O.d.V., obbligo di svolgere le verifiche prescritte, etc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
- adottati, nell'espletamento di attività a rischio reato (così come definite nella Parte Speciale del presente Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il Dipendente che:

- non si attenga, in modo reiterato, alle procedure prescritte dal Modello, dagli Allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti;
- adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti ed il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970, del C.C.N.L. di riferimento e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del Sistema disciplinare sopra descritto.

1.3.1. Sanzioni nei confronti del personale dipendente in posizione dirigenziale

Nei casi di:

- violazione, da parte dei Dirigenti, delle norme del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni opportunamente comunicate;
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro, aggiornamenti;

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente Sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal C.C.N.L. di riferimento.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle Funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di 10 giornate;
- spostamento ad altra Funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- licenziamento.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la validità e l'inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il Dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello ovvero, nei casi più gravi, la commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare – in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico – sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di Legge e del presente Modello.

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 6 di 7

1.3.2. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La violazione del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *Police* aziendali da parte dell'Amministratore Unico, va denunciata dalla persona che la rileva, senza indugio, all'Assemblea dei soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- ammonimento verbale;
- richiamo e intimazione a conformarsi, scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, l'Amministratore abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare – in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite – sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di Legge e del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore, presunto autore del Reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, l'Assemblea dei Soci delibererà in merito alla revoca del mandato.

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, che comportano la compromissione del rapporto fiduciario tra la Società e l'Amministratore. La reiterazione delle condotte sopra segnalata costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

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

1.4. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, partner e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni, lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Promo Sistemi s.r.l. valgono le seguenti disposizioni.

Ogni comportamento in violazione con le linee guida ed i precetti del presente Modello Organizzativo, compreso il Codice Etico (idoneo quanto meno a configurare un rischio concreto di commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01), determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale o dell'incarico ex art 1456 C.C., nonché la richiesta di risarcimento dei danni eventualmente cagionati, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni 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 ex art 1456 c.c. ove applicabile e/o comminazioni di penali ex art 1382 c.c.)

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

I contratti stipulati dalla società devono prevedere la conoscenza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione da parte dei consulenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti terzi e che il Codice Etico e il Modello di Organizzazione costituisce parte integrante degli accordi contrattuali.

1.5. Misure nei confronti dell'Organismo di vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza dell'Assemblea dei soci. Quest'ultima promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini, contesta la violazione all'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico.

	SISTEMA DISCIPLINARE	Cod. SD
		Rev. 0 del 13/01/2023
		Pag. 7 di 7

1.6. Misure nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci, l'OdV ne informerà l'Assemblea dei soci al fine di assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. L'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. n° 231/2001 costituisce causa di esclusione dal rapporto societario.

1.7. Misure nei confronti dei Revisori

In caso di violazione del Codice etico o Modello da parte del Revisore legale, l'OdV ne informerà l'assemblea dei soci che procederà ad accertamenti ed adotteranno gli opportuni provvedimenti.

Le sanzioni irrogabili possono essere a seconda della gravità le stesse previste per l'Amministratore unico.

1.8. Il procedimento disciplinare

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni prevede le seguenti distinte fasi:

- a) avvio procedimento, anche su segnalazione dell'O.d.V. a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello organizzativo;
- b) istruttoria, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'organo competente in merito.
- c) decisione, fase in cui viene deciso l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare da comminare.
- d) irrogazione del provvedimento.

Il procedimento disciplinare tiene conto delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica, nonché della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 – Statuto dei Lavoratori e dello Statuto di Promo Sistemi s.r.l.

Tutte le decisioni assunte (anche quelle di archiviazione) dovranno essere tempestivamente comunicate all'ODV.

1.9. Validità e aggiornamento del documento

Il Sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Assemblea dei soci.