

ALLEGATO C)



*(Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale)*

# **Sistema Disciplinare**

**Relativo al Modello di organizzazione,  
gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001  
integrato ai sensi della legge 190/2012 di  
Informest**

1. PREMESSA .....	3
2. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI.....	3
3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	4
4. I SOGGETTI DESTINATARI .....	4
5. DIPENDENTI.....	4
6. I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	6
7. TERZI DESTINATARI.....	7
8. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	7
9. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	8

## **1. PREMESSA**

Gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del D.lgs 231/2001 stabiliscono che l'efficace attuazione del Modello idoneo a garantire l'esenzione da responsabilità della Associazione implica, quale elemento necessario, l'introduzione all'interno del Modello stesso, di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Si richiama qui espressamente quanto esposto al paragrafo 7 del Modello, intitolato "SISTEMA DISCIPLINARE".

Ai fini dell'ottemperanza al D.lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a regolamenti, norme di comportamento, DVR, procedure interne e ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs 231/2001.

La violazione dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni e individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Quanto ai dipendenti di Informest, il presente SISTEMA DISCIPLINARE integra e non sostituisce in alcun modo il sistema disciplinare da CCLN vigente all'interno di Informest e, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nel presente SISTEMA DISCIPLINARE si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Il presente documento è portato a conoscenza di tutti i lavoratori dipendenti mediante affissione nella sede della Associazione in luogo accessibile a tutti.

## **2. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI**

La nozione di "illecito disciplinare" qualifica, ai fini che ci occupano, ogni comportamento, tenuto dai Destinatari del presente documento, in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello.

Ciascuna condotta che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità dell'illecito stesso e in base ai criteri indicati al paragrafo successivo.

### **3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- potenzialità del danno derivante a Informest dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza, imperizia);
- 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 soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Si ricorda, in proposito, che i principi di tempestività e immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

È comunque fatta salva la facoltà della Associazione di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, del D.lgs 231/2001.

### **4. I SOGGETTI DESTINATARI**

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- i dipendenti di Informest;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Informest;
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con Informest.

### **5. DIPENDENTI**

Per i comportamenti che configurino fattispecie di illecito disciplinare, i dipendenti di Informest sono sanzionabili con i seguenti provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio definito dagli artt. 97 e seguenti del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTERSETTORIALE – COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE, SERVIZI, PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO: a) ammonizione verbale; b) ammonizione scritta; c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro; e) licenziamento disciplinare.

### **a) Ammonizione verbale**

Verrà irrogata la sanzione della ammonizione verbale nei casi di violazione colposa dei principi e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

### **b) Ammonizione scritta**

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di:

- recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore;
- violazione di procedure interne e/o comportamenti non coerenti con il Modello configurabili come lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

### **c) Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- la reiterata inosservanza degli *iter* procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### **d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre Informest a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si applica la sanzione della sospensione in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello effettuate con dolo o colpa grave;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### **e. Licenziamento disciplinare**

E' applicabile la sanzione del licenziamento disciplinare per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- recidiva dei casi di cui al punto precedente.

## **6. I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti dai consiglieri di amministrazione di Informest.

Nei confronti dei consiglieri di amministrazione di Informest che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) decurtazione degli emolumenti;
- d) revoca dalla carica.

### **a) Diffida al puntuale rispetto delle previsioni**

Verrà irrogata la sanzione della diffida al consigliere di amministrazione responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno alla Associazione, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

### **b) Revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti**

Tale sanzione verrà irrogata al consigliere di amministrazione con delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, che siano diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato quali:

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

### **c) Decurtazione degli emolumenti**

Tale sanzione verrà irrogata al consigliere di amministrazione privo di delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato.

#### **d) Revoca dalla carica**

Tale sanzione verrà irrogata per l'adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Associazione di misure previste dal Decreto, quali:

- grave e reiterata violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- grave e reiterata violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

### **7. TERZI DESTINATARI**

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da soggetti terzi, i cui rapporti con la Associazione siano disciplinati da specifici contratti, quali collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori e partner commerciali

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello;
- b) risoluzione del relativo contratto.

#### **a) Diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello**

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che configuri lieve irregolarità.

#### **b) Risoluzione del relativo contratto**

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che determini un danno patrimoniale alla Associazione o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **8. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

La procedura di irrogazione delle sanzioni si sviluppa nel rispetto delle prescrizioni della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e del CCNL di riferimento come sopra individuato, per i lavoratori dipendenti, e delle previsioni contrattuali, per le altre tipologie di soggetti interessati.

La procedura ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello; di seguito sono illustrate le fasi del procedimento.

## **Fase preistruttoria**

Tale fase è diretta a verificare la sussistenza della violazione ed è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Associazione per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi l'OdV comunica alla Associazione (per il tramite dei soggetti e/o organi di seguito esplicitati), con relazione scritta, le risultanze della preistruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

In particolare, l'OdV si rivolge:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei dipendenti e dei terzi soggetti;
- all'Associato che ha nominato il consigliere di amministrazione.

## **Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV**

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile:

- dal Presidente del Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei dipendenti e dei terzi soggetti;
- dall'Associato che ha nominato il consigliere di amministrazione.

Qualora la violazione dovesse essere ritenuta infondata e/o irrilevante, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Associazione.

Per i soggetti terzi, il Presidente del Consiglio di Amministrazione invia all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

## **Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione**

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente:

- dal Presidente del Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei dipendenti e dei terzi soggetti;
- dall'Associato che ha nominato il consigliere di amministrazione.

Per i soggetti terzi il provvedimento definitivo d'irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvede all'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge vigenti e degli accordi contrattuali.

## **9. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate mediante delibera del Consiglio di Amministrazione anche su proposta dell'OdV.