	Sistema Disciplinare 231	SD231 rev.0 del 30/11/2020 Approvato dal CDA il 14/01/2021
		Pagina 1 di 5

Sistema Disciplinare 231

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di REAR SOC. COOP. (di seguito, la "SOCIETÀ") ed è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

L'esercizio delle azioni disciplinari potrà e dovrà essere promosso anche dall'Organismo di Vigilanza, sottoponendo alla funzione aziendale preposta, la notizia dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.


Pubblicità al documento

La SOCIETÀ provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., d'innanzi il "DECRETO") per i soci, i lavoratori dipendenti subordinati con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno di essi.

Le disposizioni contenute nel presente documento, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori anche mediante affissione in luoghi accessibili a tutti. Inoltre, in conformità alla legislazione applicabile, la SOCIETÀ deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La SOCIETÀ provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) posto a carico dei Dirigenti, degli Amministratori, dei Sindaci e dei Procuratori, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi, ed applicherà tutte le sanzioni nel rispetto del principio del contraddittorio.

La SOCIETÀ provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) per i lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno di essi.

	Sistema Disciplinare 231	SD231 rev.0 del 30/11/2020
		Approvato dal CDA il 14/01/2021
		Pagina 2 di 5

Violazione da parte del socio

La violazione da parte del socio delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Società al fine di prevenire la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal DECRETO, costituisce un **illecito disciplinare**.

Le sanzioni irrogabili ai soci, anche dipendenti, esclusi i dirigenti, coincidono con quelle previste dal REGOLAMENTO REAR SOCIETA' COOPERATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001 , N. 142 approvato dall'Assemblea in data 18 novembre 2013, entrato in vigore dal giorno 1° gennaio 2014, depositato presso la DTL di Torino, qui integralmente richiamato

Violazione da parte del dipendente

La violazione da parte del dipendente, non socio, delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Società al fine di prevenire la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti DECRETO, costituisce un **illecito disciplinare**.


Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e nel rispetto del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* adottato e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. I CCNL applicati, a seconda dei casi, sono:

- CCNL per Dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari
- CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi
- CCNL Turismo – Pubblici Esercizi

Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato prevede, infatti, una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non ha e non potrà mai avere interferenze con le indagini e i procedimenti intentati dall'Autorità giudiziaria che possano o meno

	Sistema Disciplinare 231	SD231 rev.0 del 30/11/2020
		Approvato dal CDA il 14/01/2021
		Pagina 3 di 5

sfociare in una condanna del soggetto, in quanto le regole di condotta che la Società si è data sono interne alla stessa.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle norme comportamentali sono considerati come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti, esclusi i dirigenti, coincidono con quelle previste dal REGOLAMENTO REAR SOCIETA' COOPERATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001 , N. 142 approvato dall'Assemblea in data 18 novembre 2013, entrato in vigore dal giorno 1° gennaio 2014, depositato presso la DTL di Torino, qui integralmente richiamato

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.


Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste nel presente Modello, o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei Responsabili le misure ritenute più efficaci ed idonee in conformità al CCNL.

Misure nei confronti degli Amministratori e Procuratori

In ossequio all'art. 6, II comma, lett. e), del DECRETO – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili agli Amministratori e Procuratori, con i criteri di cui sopra, sono individuate nel:

1. il richiamo formale;

	Sistema Disciplinare 231	SD231 rev.0 del 30/11/2020
		Approvato dal CDA il 14/01/2021
		Pagina 4 di 5

2. la multa, da un minimo di euro 500,00 ad un massimo di euro 10.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale dipendente della SOCIETÀ, siccome previsto dal DECRETO;
3. la revoca di eventuali deleghe, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
4. la revoca dalla carica.

La competenza ad irrogare le misure di cui al presente articolo spetta al Consiglio di Amministrazione in composizione collegiale della SOCIETÀ (qualora esistente), tranne che per la revoca da disporsi alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 c.c.

Nel caso di Amministratore unico la competenza ad irrogare le misure nei confronti degli Amministratori spetta all'assemblea dei soci.


Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale

Come è già stato sopra chiarito, i lavoratori parasubordinati (fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale sono, a tutti gli effetti, Destinatari del Modello 231.

Non essendo possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto che li lega alla SOCIETÀ – il sistema disciplinare previsto per i dipendenti, è necessario creare un sistema di misure adottabili in caso di infrazioni del Modello o del Codice Etico, che rispetti i criteri sopra individuati e che non contrasti con le caratteristiche proprie di tali prestatori d'opera.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, sono individuate ne:

1. la diffida;
2. la risoluzione del contratto.

	Sistema Disciplinare 231	SD231 rev.0 del 30/11/2020
		Approvato dal CDA il 14/01/2021
		Pagina 5 di 5

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta.

Provvedimenti nei confronti delle diverse controparti contrattuali della SOCIETÀ non destinatarie del Modello (es., lavoratori autonomi, agenti, distributori, fornitori e partner commerciali)

Si tratta di categorie di soggetti che non sono stati considerati Destinatari del Modello e dunque assoggettabili al potere disciplinare della SOCIETÀ.

Tuttavia, poiché la SOCIETÀ, promuoverà, da parte di queste categorie di persone, il pieno rispetto del proprio Codice Etico, qualora una di esse dovesse violarlo, la SOCIETÀ esperirà ogni rimedio previsto dalla legge o consentito dal rapporto contrattuale; prevedendo all'uopo – al momento della costituzione del rapporto (ovvero anche successivamente) – che l'eventuale violazione del Codice Etico sarà ritenuta causa di risoluzione del contratto stesso.

Infatti, ogni comportamento posto in essere da tali soggetti esterni alla SOCIETÀ che, in contrasto con il Modello, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il DECRETO, dovrà determinare secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell' Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal DECRETO.