



SISTEMA DISCIPLINARE

1. Premesse

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.

2. 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.

3. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, in grado di operare nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali interne, è condizione essenziale per assicurare la corretta attuazione ed efficacia del Modello stesso.

L'articolo 6 comma 2, lettera e) del "Decreto" prevede che il modello di organizzazione e gestione debba "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può intervenire a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta in linea con la politica aziendale adottata dalla società.

L'accertamento di eventuali responsabilità in ordine ad irregolarità e/o violazioni dei comportamenti, delle condotte e della disciplina previste dal Modello e/o dal Codice Etico, delle procedure, e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto dei



principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, della normativa vigente e della normativa sulla privacy, garantendo la dignità dei soggetti coinvolti.

La violazione delle disposizioni contenute o indicate dal Modello rappresenta inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, per quanto concerne i soci/ dipendenti, nonché ai doveri di esecuzione in buona fede per quanto concerne i soggetti terzi con cui la Società abbia rapporti contrattuali e i membri degli organi sociali.

Il Sistema disciplinare della Società è adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore.

La responsabilità disciplinare degli autori delle violazioni (siano esse commissive od omissive) è in via generale graduata come segue:

- 1) violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- 2) violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- 3) violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

4. Funzione del sistema disciplinare

Le linee guida di Confindustria precisano che: *“un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).”*

Conseguentemente la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e con funzione di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza della funzione HR, prescinde dall'esito della conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.



5. Misure nei confronti dei soci

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.

6. Misure nei confronti dei dipendenti

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
- CCNL Enti culturali, turistici e sportivi Federculture

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 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.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello – ferma restando l'indicazione svolta in esordio in merito alla gravità – sono i seguenti:

- violazioni dei principi etici della Società;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure richiamate, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, violazioni alle regole per l'effettuazione delle



segnalazioni *whistleblowing*, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- violazione del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;

- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli "obblighi dei lavoratori" previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

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 CCNL di riferimento.

7. 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.

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.



8. Misure nei confronti degli Amministratori e Procuratori, nonché dei Sindaci

Si premette che alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

In applicazione dell'art. 39, comma 1, d.lgs. 231/2001, la società REAR chiamata a rispondere nell'ambito del procedimento penale partecipa con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato/imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Nel caso si verifichi una situazione di conflitto di interessi, la nomina del difensore dovrà essere effettuata da altro soggetto specificatamente delegato.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo la notizia della violazione commessa. L'Organo Amministrativo convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma c.c..

Qualora uno dei componenti del Collegio Sindacale sia nominato membro dell'OdV e qualora la violazione riguardasse tale componente, fermo restando quanto previsto dall'art. 2407 c.c. ("Responsabilità" del collegio Sindacale), saranno gli altri componenti dell'OdV che si attiveranno secondo quanto infra descritto.

Con riferimento alle violazioni, in ossequio all'art. 6, Il comma, lett. e), del DECRETO – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili ai Procuratori, con i criteri di cui sopra, sono individuate nel:

1. il richiamo formale;
2. la multa, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL ove applicabile, 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 della procura.

La competenza ad irrogare le misure di cui al presente articolo spetta al Consiglio di Amministrazione in composizione collegiale della Società.

9. Violazioni della disciplina in materia di Whistleblowing

La violazione delle regole di attivazione/gestione del canale di segnalazione (canale che ai sensi del D.Lgs. 24/2023 è previsto dal Modello 231), delle misure di tutela della segretezza dell'identità del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino essere infondate – oltre ad essere ipotesi espressamente sanzionate in via amministrativa¹ dal D.Lgs. 24/2023 – costituisce violazione del Modello adottato da REAR

¹ In particolare, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 è previsto che ANAC applichi le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;



ai sensi del D.Lgs. 231/01 e saranno pertanto sanzionate, secondo i principi del presente "sistema disciplinare", in particolare in base alla gravità della condotta, al grado di intenzionalità della medesima e alle potenziali conseguenze per la Società o per i terzi.

Segnatamente, in materia di *whistleblowing*, può essere sottoposto a procedimento disciplinare:

- chiunque commetta ritorsioni che provochino o che possano provocare - in via diretta o indiretta - un danno ingiusto al *whistleblower* e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;
- chiunque violi l'obbligo di tutela della segretezza dell'identità del segnalante;
- il soggetto che sia obbligato all'istituzione del canale di segnalazione che non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso;
- il soggetto destinatario della segnalazione che ometta lo svolgimento di attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate.

10. Misure nei confronti dei soggetti esterni

La Società promuove il pieno rispetto del proprio Codice Etico e i comportamenti tenuti in violazione dello stesso da parte di Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, etc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.