

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 1 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

SISTEMA DISCIPLINARE

DATA	REV.	PAR.	OGGETTO DELLA MODIFICA
	0	-	Nuova Emissione

	NOME	FUNZIONE	FIRMA
VERIFICATA DA:		ODV	
APPROVATA DA :		AMMINISTRAZIONE	

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 2 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

INDICE

Premessa	pag. 3
1. Soggetti destinatari	pag. 3
2. Le regole che compongono il Modello	pag. 4
3. Le sanzioni	pag. 4
4. Criteri di commisurazione delle sanzioni	pag. 5
5. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni	pag. 5
6. Misure disciplinari per i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai)	pag. 5
7. Misure disciplinari per i dirigenti	pag. 5
8. Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di controllo, e nei confronti dei membri dell'organismo di vigilanza	pag. 6
9. Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi	pag. 6
10. Obbligo di informazione	pag. 6

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 3 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

Premessa

Il Sistema disciplinare di seguito riportato è stato predisposto in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”) laddove agli artt. 6 e 7 d, infatti, è espressamente prevista l’esimente dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società stessa abbia adottato un Modello organizzativo e di gestione (di seguito il “Modello”) correlato con un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le prescrizioni di cui è composto il Modello ed a completamento di quest’ultimo, GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.R.L. (di seguito la “Società”) ha predisposto il presente documento.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società, violazioni, queste, poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l’intero sistema delle sanzioni che Giannetti Logistic System S.r.l., intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

- 1) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- 2) i criteri di commisurazione delle stesse.

1. Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema disciplinare, gli Amministratori, i Dirigenti, i Dipendenti (quadri ed impiegati), gli Operai, i Consulenti, i Collaboratori ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L’applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc.) Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all’OdV.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Ciò posto, ai dipendenti che violano il Modello, sono pertanto irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell’infrazione.

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 4 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

2. Le regole che compongono il Modello

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Il mancato rispetto, delle previsioni di cui al d.lgs n. 81/2010, qui di seguito riportate, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Obblighi dei lavoratori

“Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.”

3. Le sanzioni

Le sanzioni irrogabili (cfr. i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione;

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 5 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento.

4. Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

5. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle *regole che compongono il Modello* adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

6. Misure disciplinari per i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai)

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro ed impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono tutte quelle indicate nel precedente *paragrafo 3*. La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al precedente *paragrafo 4*.

7. Misure disciplinari per i dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte del personale dirigente della Società, il presente sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al relativo contratto e al CCNL applicabile.

L'irrogazione della sanzione *risolutiva del rapporto* è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello (di cui al **paragrafo 2**) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari in esame sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al **paragrafo 4**).

GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM S.r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS N. 231/2001 e s. m.	Pagina 6 di 6
	ALL. 2 – SISTEMA DISCIPLINARE -	Rev.0 del

8. Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di controllo, e nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Le eventuali infrazioni e violazioni delle procedure organizzative aziendali e dei principi del Codice Etico compiute dall'Amministratore unico della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto, per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni (sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al **paragrafo 4**), culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'Amministratore, che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in conseguenza di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza congiunta degli Amministratori in carica.

9. Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di cui al **paragrafo 2**) poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'*immediata risoluzione del rapporto contrattuale* e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno valutati dagli Amministratori, congiuntamente, previa diffida dell'interessato, nonché sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, che riferirà tempestivamente e per iscritto agli Amministratori.

E' compito dell' Amministratore, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, individuare e valutare l'opportunità e la modalità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

10. Obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto, configura comportamento sanzionabile, trovando applicazione i criteri di gravità di cui al precedente **paragrafo 4**.