



Codice Disciplinare

MODELLO GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

D.LGS 231/01

Rev. 04 – APR.23

MODELLO GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

D.LGS 231/01

CODICE DISCIPLINARE

Art. 1 - PREMESSA

Il presente sistema disciplinare, che sostanzialmente completa il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma secondo, lett. e) e all'art. 7, comma quarto, lett. b), del citato Decreto Legislativo.

L'obiettivo è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché dei principi ivi enunciati.

Tali violazioni configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nel presente documento integrano il dettato del Codice Civile [artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I] e dei Contratti Collettivi Nazionali CCNL applicabili al personale dipendente di G.B.G. .

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

Art. 2 - ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La locuzione "illecito disciplinare" qualifica ogni comportamento, tenuto dai lavoratori dipendenti di G.B.G. , in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

Ciascuna condotta che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri: condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);

posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;

rilevanza degli obblighi violati;

danno derivante alla Società, G.B.G. o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche o integrazioni;

sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari; condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le contestazioni mosse e le sanzioni comminate devono essere formalizzate per iscritto. Al lavoratore deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per repliche o difese scritte. L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le misure siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Art. 3 - LAVORATORI SUBORDINATI, QUADRI ED IMPIEGATI, NON SOGGETTI PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto del dettato della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al d.Lgs. 231/2001;

- a) mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite da G.B.G. , che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- b) elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- c) ostacolo all'accesso a documenti ed informazione da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme ed agli standard generali di comportamento;
- e) violazione delle prescrizioni in materia di poteri di firma, modalità di abbinamento delle firme e di conferimento delle deleghe;
- f) mancata formazione e consegna delle dichiarazioni o falsità nelle stesse in spregio al Modello ed al Codice Etico;
- g) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- h) carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio ed, in generale, alle comunicazioni sociali;
- i) l) assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità, e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato.

Sanzioni

Le sanzioni irrogabili - nel rispetto ed entro i limiti posti dal Contratto Collettivo Nazionale proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri indicati nel contratto, sono le seguenti:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Sulla scorta del disposto di cui al CCNL applicabile a G.B.G. in allegato al presente codice (cfr Titolo IX Norme disciplinari e Titolo X Cessazione del rapporto).

Art. 4 – PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI**4.1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

La condotta dei Soggetti Preposti a Particolari Funzioni , in violazione del dettato del Codice Etico e del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai Soggetti Preposti a Particolari Funzioni sono quelli previsti dai Contratti Collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda.

Nel caso in cui il Soggetto Preposti a Particolari Funzioni si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o, ancora, in un apposito registro tenuto dall'impresa.

L'annotazione, oltre che funzionale nel memorizzare eventuali recidive, deve essere tenuta in considerazione, negativamente, anche dall'Amministratore responsabile dell'area di appartenenza del trasgressore, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento di compensi.

Qualora si riscontrino, a carico del medesimo Soggetto Preposti a Particolari Funzioni, otto violazioni tali da non comportare il licenziamento, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad un'altra area dell'azienda, non a rischio, nei modi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale.

4.2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Qualora un Soggetto Preposto a Particolari Funzioni violi le disposizioni del Modello (Codice Etico e Protocolli compresi) in una maniera che, per gli altri lavoratori subordinati, avrebbe comportato il licenziamento o se questi impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto di lavoro sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del Contratto Collettivo Nazionale.

Art. 5 - AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza deve informare l'Assemblea dei Soci, che decidono, nella adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.

Le infrazioni degli Amministratori che abbiamo, tra gli altri, l'effetto di causare il licenziamento di Soggetti Preposti a Particolari Funzioni o dipendenti, oppure di procurare danni alla Società e ai soci, oppure che costituiscano simulazione di operazioni finanziarie, comportano la revoca per giusta causa dei trasgressori, previa deliberazione dell'Organo competente.

Fuori dai casi di revoca dell'incarico di cui sopra, gli Amministratori, cui siano stati attribuiti dei poteri da esercitarsi disgiuntamente, qualora compiano degli atti eccedenti o non contemplati nell'ambito dei poteri loro conferiti o, comunque, violino limiti prescritti dal Modello per più di tre volte nel corso di un esercizio, saranno sospesi dall'incarico, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Qualora le trasgressioni al Modello configurino anche ipotesi di decadenza dalla carica di Amministratore ex art. 2382 c.c., l'Assemblea dei Soci provvederà direttamente alla sostituzione ai sensi dell'art. 2386 c.c..

Deve escludersi l'applicazione delle misure sanzionatorie agli Amministratori che abbiano violato il Modello nei casi di ratifica dei predetti comportamenti da parte dell'Assemblea dei Soci, nella prima adunanza possibile o, comunque, entro quattro mesi dal riscontro della trasgressione.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

Sanzioni per amministratori:

1. richiamo in forma scritta,
2. sospensione temporanea
3. decadenza/revoca dalla carica sociale

Queste ultime sono subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 6 – CONSULENTI O FORNITORI ESTERNI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Modello e del Codice Etico imputabili a consulenti o fornitori di servizi esterni, partner e fornitori e, più in generale, a coloro che collaborano con la G.B.G. pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legittimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei responsabili.

A tal fine, G.B.G. si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di *partnership*, che prevedano le sanzioni irrogabili.

In mancanza, è prerogativa degli Amministratori, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono, comunque, valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore.



Codice Disciplinare

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo Codice Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.