



# **ESTRATTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE DI CUI AL D.LGS. 231/01**

**DECAL Depositi Costieri Calliope S.p.A.**

---

**INDICE**

1. SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
1.1 I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
2. MISURE APPLICABILI .....	4
2.1 MISURE APPLICABILI AI DIPENDENTI SOGGETTI AL CCNL.....	4
2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	5
2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	5
2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	5
2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	5
2.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) .....	6
3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....	6

## **1. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione e gestione e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Decal S.p.A. ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

### **1.1 I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

- norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/08.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL e sue successive modifiche.

### **1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

La Società adotta e applica nei rapporti con i propri dipendenti il CCNL di categoria, e sul piano procedurale, applica l'art. 7 della Legge 300 del 30.05.1970 "Statuto dei lavoratori".

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce o abolisce la disciplina inerente i rapporti tra il datore di lavoro e dipendente, da cui ne deriva, tra l'altro, che la Società nell'adottare qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti si conformerà pienamente alla normativa in materia.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Decal S.p.A.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex Decreto Legislativo 231/01.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Si ritiene che la gravità dell'infrazione debba essere valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- livello di responsabilità e autonomia del dipendente;
- grado di intenzionalità del comportamento;
- entità del danno o il livello del rischio, conseguente alla condotta censurata;
- prevedibilità delle conseguenze;
- ripetitività di condotte contrarie al Modello.

## **2. MISURE APPLICABILI**

### **2.1 MISURE APPLICABILI AI DIPENDENTI SOGGETTI AL CCNL**

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato da Decal (CCNL Energia e Petrolio art. 54), ovvero:

**a) richiamo verbale;**

**b) ammonizione scritta;**

**c) multa fino a 4 ore di retribuzione;**

**d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi;**

**e) licenziamento.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello 231 diretti ad attuare le decisioni e la formazione della Società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;

- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

## **2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento (CCNL Dirigenti Industria) e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

## **2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

*OMISSIS*

## **2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

*OMISSIS*

## **2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

## **2.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)**

*OMISSIS*

### **3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con la Società e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.