



Modello di organizzazione gestione e controllo
ai sensi del D.lgs. 231/2001
Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza Legge
190/2012

Sistema Disciplinare

Approvato con provvedimento dell'Amministratore Unico del 06/07/2021

Publicato in "Farcom.it/Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Sistema Disciplinare

INDICE

PREMESSA.....	3
1. Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	3
Misure nei confronti dei dirigenti.....	5
Misure nei confronti degli amministratori, sindaci e revisori.....	5
Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	5
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (fornitori e collaboratori)	6
2. Istruttoria e applicazione delle sanzioni	6

PREMESSA

Far.Com S.r.l. riconosce l'importanza della definizione di un adeguato Sistema Disciplinare come elemento essenziale per l'efficiente attuazione delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, del Codice Etico di Comportamento e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottati.

La violazione dei principi fissati dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dal Codice Etico di Comportamento e dal Modello di organizzazione gestione e controllo compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari. Tali inosservanze comportano l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Far.Com Srl.

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 di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla Legge 190/2012.

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.

1. Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Far.Com Srl contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le misure individuate nel presente documento si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- Amministratori;
- membri del Collegio Sindacale/revisori;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), 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 di riferimento (CCNL ASSOFARM), potranno essere:

- Biasimo inflitto verbalmente

- Biasimo inflitto per iscritto
- Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni
- Licenziamento disciplinare senza preavviso (giusta causa)

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di riferimento sopra menzionati, 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), le seguenti condotte:

- inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione diretti ad attuare le decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione gestione e controllo per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico di Comportamento adottato dalla società;
- 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 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e all'Organismo di Vigilanza;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure a tutela del segnalante degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" cd "whistleblower") o invio con dolo o colpa grave di segnalazioni tendenziose o che comunque si rivelino infondate;
- mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.Lgs.33/2013.

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 potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970.

Misure nei confronti dei dirigenti

Ai dirigenti, in caso di violazione dei principi previsti dalle procedure interne richiamate dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'espletamento delle attività a rischio, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, del Modello di organizzazione gestione e controllo e del Codice Etico di Comportamento, verranno applicate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Misure nei confronti degli amministratori, sindaci e revisori

Agli amministratori, ai sindaci e ai revisori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice Civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti riportate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

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 di organizzazione gestione e controllo saranno di competenza dell'organo amministrativo (Amministratore Unico).

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.

Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (fornitori e collaboratori)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con i principi indicati nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel Modello di organizzazione gestione e controllo e nel Codice Etico di Comportamento, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale ai sensi dell'articolo 1456 codice civile.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello, del Codice Etico di Comportamento e del Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione e Trasparenza ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ. ove applicabili e/o comminazione di penali ai sensi dell'art. 1382 Cod. Civ.).

2. Istruttoria e applicazione delle sanzioni

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello di organizzazione gestione e controllo e/o del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e /o del Codice Etico di comportamento, l'Organismo di Vigilanza o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in relazione alle proprie competenze, 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/ RPCT prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase istruttoria, l'OdV/ RPCT può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, l'OdV/ RPCT 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 o al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

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

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti: all'Amministratore Unico e Direttore Generale, e per conoscenza al Responsabile risorse umane che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;

- in caso di violazioni commesse da dirigenti: all'Amministratore Unico e per conoscenza al Responsabile risorse umane che darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione (Amministratore Unico) o del Collegio Sindacale/Società di revisione all'Assemblea dei Soci ai fini delle opportune delibere;
- 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.