

FORMAITALIA S.R.L.

Sede legale: Corso Italia 172 – 95129 Catania (CT)
C.F. e P.IVA 04380820870 – REA Catania n. CT-291799

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

ALLEGATO A

SISTEMA DISCIPLINARE

Versione 1.0

INDICE

§ § §

INDICE	2
1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.1 Responsabilità inerenti all'applicazione del Sistema Disciplinare	3
2.2 Pubblicità preventiva, informazione e formazione	3
3. VIOLAZIONI COMMESSE DAI SOGGETTI APICALI	4
3.1 Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico	4
3.2 Sanzioni nei confronti dei soggetti dotati di poteri di rappresentanza o di firma	4
3.3 Sanzioni nei confronti dei soggetti che esercitano funzioni gestorie di fatto	4
3.4 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	4
3.5 Sanzioni nei confronti del gestore del canale di segnalazione	4
4. VIOLAZIONI COMMESSE DAI LAVORATORI DIPENDENTI	4
5. VIOLAZIONI COMMESSE DA CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER	5
6. VIOLAZIONI DELLE NORME IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	5
7. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI	6
7.1 Soggetti apicali (Amministratore Unico e soggetti muniti di deleghe o procure)	6
7.2 Lavoratori dipendenti	6
7.3 Consulenti, fornitori, docenti esterni e partner (inclusa MARAX S.r.l.)	6
8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	8
9. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE	8
10. DIRITTO DI DIFESA	8
11. ENTRATA IN VIGORE, PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO	9

1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

§ § §

Formaitalia S.r.l. (di seguito anche la "Società"), in attuazione dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "Decreto"), si è dotata del presente Sistema Disciplinare quale condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato (di seguito anche il "Modello"). Il presente documento costituisce l'Allegato A al Modello, di cui forma parte integrante e sostanziale.

La definizione di un sistema coerente e proporzionato di sanzioni costituisce requisito essenziale ai fini dell'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente e dà effettività all'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"). L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in via del tutto autonoma, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità in concreto dei suoi autori.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

§ § §

Il presente Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello, individuati nel Codice Etico e nella Parte Generale, e in particolare:

- all'Amministratore Unico e agli eventuali soggetti muniti di procure institorie, deleghe di firma o poteri di rappresentanza, formale o di fatto;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- a tutto il personale dipendente, quale che sia la qualifica e la tipologia contrattuale applicata;
- ai collaboratori esterni, ai docenti, ai formatori e ai liberi professionisti incaricati di singole prestazioni;
- ai fornitori, ai consulenti e ai partner contrattuali della Società, ivi inclusa MARAX S.r.l., limitatamente alle attività e all'offerta contrattualizzata di supporto operativo e di compliance.

2.1 Responsabilità inerenti all'applicazione del Sistema Disciplinare

L'accertamento delle violazioni, la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni spettano ai soggetti individuati al successivo paragrafo 9, su segnalazione e con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto ivi previsto.

2.2 Pubblicità preventiva, informazione e formazione

Il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i Destinatari con le medesime modalità previste per il Modello e il Codice Etico (pubblicazione sui canali aziendali, affissione presso le unità locali, consegna in

occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto), a garanzia della sua piena conoscibilità e della legittimità della sua applicazione.

3. VIOLAZIONI COMMESSE DAI SOGGETTI APICALI

§ § §

3.1 Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico o del presente Sistema Disciplinare da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV ne informa tempestivamente i Soci, ai quali spetta di deliberare, in sede assembleare, l'adozione delle misure ritenute più idonee in relazione alla gravità della violazione, tra cui: il richiamo formale scritto; la decurtazione, totale o parziale, dell'eventuale compenso variabile collegato al raggiungimento di obiettivi; sino alla revoca dalla carica per giusta causa, ai sensi dell'art. 2383 c.c., nei casi di maggiore gravità o di reiterazione, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società.

3.2 Sanzioni nei confronti dei soggetti dotati di poteri di rappresentanza o di firma

Nei confronti dei soggetti muniti di procura o di delega di firma, la violazione del Modello comporta, in relazione alla gravità del fatto, la limitazione, la sospensione o la revoca della procura o della delega conferita, oltre alle eventuali conseguenze contrattuali e disciplinari previste per la relativa posizione (dipendente, collaboratore, consulente).

3.3 Sanzioni nei confronti dei soggetti che esercitano funzioni gestorie di fatto

Le medesime sanzioni previste per i soggetti apicali di diritto si applicano a chiunque, pur privo di formale investitura, eserciti in concreto funzioni di gestione o di rappresentanza della Società.

3.4 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La violazione dei doveri di vigilanza, di riservatezza o di indipendenza da parte del componente dell'OdV è valutata dall'Amministratore Unico, sentiti i Soci, e può comportare, nei casi di maggiore gravità, la revoca dell'incarico per giusta causa, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento del danno.

3.5 Sanzioni nei confronti del gestore del canale di segnalazione

Qualora la gestione del canale di whistleblowing sia affidata, in tutto o in parte, a un soggetto diverso dall'OdV, la violazione degli obblighi di riservatezza o di corretta gestione delle segnalazioni comporta, oltre alle conseguenze disciplinari previste per la relativa posizione contrattuale, la valutazione da parte dell'Amministratore Unico dell'opportunità di revocare l'incarico affidato.

4. VIOLAZIONI COMMESSE DAI LAVORATORI DIPENDENTI

§ § §

Le violazioni del Modello, del Codice Etico o dei protocolli della Parte Speciale commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL di categoria applicabile, con sanzioni graduate secondo la gravità del fatto, dal richiamo verbale o scritto, alla multa, alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, sino al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nei casi di maggiore gravità, in particolare qualora la condotta integri o sia diretta a integrare uno dei reati presupposto del Decreto.

La contestazione dell'addebito, la valutazione delle giustificazioni rese dal lavoratore e l'irrogazione della sanzione avvengono ad opera dell'Amministratore Unico, previo parere dell'OdV sulla rilevanza della condotta ai fini del Modello.

5. VIOLAZIONI COMMESSE DA CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER

§ § §

La violazione, da parte di docenti esterni, consulenti, fornitori o partner contrattuali (ivi inclusa MARAX S.r.l., limitatamente alle attività oggetto di incarico), delle previsioni del Modello o del Codice Etico richiamate nei relativi contratti costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima la Società ad avvalersi della clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c., con risoluzione immediata del rapporto mediante semplice comunicazione scritta, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni patrimoniali e reputazionali subiti, ivi compresi quelli derivanti dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

6. VIOLAZIONI DELLE NORME IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

§ § §

Costituisce autonomo illecito disciplinare, sanzionato con la massima severità in relazione alla posizione del responsabile:

- porre in essere atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche indiretta, nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede;
- violare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione;
- effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni rivelatesi infondate.

7. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI

§ § §

La tabella seguente correla, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di infrazione ai criteri di graduazione della sanzione applicabile, fermi restando i criteri di commisurazione di cui al successivo paragrafo 8.

7.1 Soggetti apicali (Amministratore Unico e soggetti muniti di deleghe o procure)

Tipologia di infrazione	Sanzione applicabile
Violazione formale o procedurale di un protocollo del Modello, priva di conseguenze concrete	Richiamo formale scritto da parte dell'OdV, con annotazione agli atti
Violazione reiterata di protocolli, ovvero omessa collaborazione con l'OdV	Richiamo formale e, per i soggetti delegati, revoca o limitazione della delega
Violazione che esponga la Società a un concreto rischio sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001, ovvero elusione dei controlli	Decurtazione del compenso variabile; per i delegati, revoca della delega
Violazione dolosa integrante, anche solo tentativo, un reato presupposto del Decreto, ovvero condotta ritorsiva verso un segnalante	Revoca dalla carica per giusta causa (Amministratore Unico) o dalla delega, salvo risarcimento del danno

7.2 Lavoratori dipendenti

Tipologia di infrazione	Sanzione applicabile
Inosservanza colposa e di lieve entità di un protocollo o di una procedura del Modello	Richiamo verbale o ammonizione scritta
Inosservanza reiterata delle procedure, ovvero omessa comunicazione all'OdV di informazioni dovute	Multa, secondo quanto previsto dal CCNL applicabile
Violazione che esponga la Società a un concreto rischio ex D.Lgs. 231/2001, ovvero occultamento di documentazione richiesta dall'OdV	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino a 10 giorni
Condotta dolosa integrante un reato presupposto del Decreto, ovvero grave violazione del Codice Etico o del whistleblowing	Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

7.3 Consulenti, fornitori, docenti esterni e partner (inclusa MARAX S.r.l.)

Tipologia di infrazione	Sanzione applicabile
Violazione occasionale e di lieve entità delle previsioni del Codice Etico richiamate nel contratto	Diffida scritta con richiesta di regolarizzazione

Tipologia di infrazione	Sanzione applicabile
Violazione reiterata, ovvero mancata collaborazione con l'OdV nelle attività di verifica	Diffida con contestuale sospensione dei pagamenti in corso
Violazione grave, dolosa o integrante un reato presupposto del Decreto	Risoluzione immediata del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno

8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

§ § §

Nella scelta e nella graduazione della sanzione applicabile si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri:

- intenzionalità della condotta e grado di colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati e gravità del pericolo o del danno, anche solo potenziale, per la Società;
- concreta esposizione della Società a responsabilità ai sensi del Decreto;
- eventuale recidiva del soggetto responsabile;
- posizione funzionale e livello di responsabilità del soggetto agente;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti, tra cui la collaborazione prestata per l'accertamento dei fatti.

9. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

§ § §

Il potere disciplinare nei confronti del personale dipendente e dei collaboratori è esercitato dall'Amministratore Unico, sentito, per i profili di rilevanza ai fini del Decreto, il parere dell'OdV. Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico sono deliberate dall'Assemblea dei Soci su segnalazione dell'OdV, secondo quanto previsto al paragrafo 3.1. La risoluzione dei rapporti con consulenti, fornitori e partner è disposta dall'Amministratore Unico.

10. DIRITTO DI DIFESA

§ § §

Nessuna sanzione disciplinare è irrogata senza previa contestazione scritta dell'addebito al soggetto interessato, il quale ha diritto di presentare le proprie giustificazioni, per iscritto od oralmente, entro il termine previsto dalla normativa applicabile (art. 7 L. 300/1970 per i lavoratori dipendenti; termine congruo, non inferiore a 5 giorni lavorativi, per gli altri Destinatari). La sanzione è irrogata solo all'esito della valutazione delle giustificazioni eventualmente rese, con provvedimento motivato.

11. ENTRATA IN VIGORE, PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

§ § §

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore alla data della determinazione di adozione da parte dell'Amministratore Unico ed è portato a conoscenza di tutti i Destinatari con le modalità di cui al paragrafo 2.2. Esso è aggiornato secondo le modalità previste dalla Parte Generale del Modello, paragrafo 8, su proposta dell'OdV o su iniziativa dell'Amministratore Unico.

§ § §

FORMATALLA S.r.l. – Sistema Disciplinare, Allegato “A” al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001