



MODELLO ORGANIZZATIVO

EX D. LGS. N. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Roma, 5 giugno 2019

INDICE

PREMESSA	3
CAPITOLO I - I DESTINATARI	3
1. I Soggetti apicali	3
2. I Dipendenti	3
3. I Terzi Destinatari	4
CAPITOLO II - LE VIOLAZIONI RILEVANTI	4
CAPITOLO III: IL SISTEMA DISCIPLINARE	5
1. Il sistema nei confronti dei Soggetti apicali	5
2. Il sistema nei confronti dei Dipendenti	6
3. Il sistema nei confronti dei Terzi Destinatari	6
CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	7
1. Il procedimento nei confronti dei Soggetti apicali	8
2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti	8
3. Il procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari	9
4. Il procedimento nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante	9

PREMESSA

Conformemente agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Confindustria ha adottato, nell'ambito del proprio Modello Organizzativo il presente Sistema Disciplinare.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'applicazione delle sanzioni stabilite dal Sistema Disciplinare presuppone unicamente la violazione del Modello – e del Codice di Comportamento che è parte integrante del Modello - e prescinde dall'instaurazione o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti per eventuali atti illeciti di natura civile, penale e/o amministrativa.

CAPITOLO I - I DESTINATARI

1. I Soggetti apicali

Il Sistema Disciplinare si applica ai soggetti che, all'interno dell'organizzazione, rivestono una posizione "apicale". L'art. 5, co. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001, stabilisce che rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Sono pertanto da ritenersi "apicali" il Presidente, i Vice Presidenti, il Direttore Generale e, ove nominato, il Vice Direttore Generale (di seguito, singolarmente, il "Soggetto apicale" e, collettivamente, i "Soggetti apicali").

2. I Dipendenti

Ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 il Sistema Disciplinare deve applicarsi altresì alle eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Per quanto riguarda Confindustria, assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti ad essa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dall'inquadramento riconosciuti (es. dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.) (di seguito, singolarmente, il "Dipendente" e, collettivamente, i "Dipendenti").

Rientrano in questa categoria anche i dipendenti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. il Responsabile e gli

Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

3. I Terzi Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche alle violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli indicati nei paragrafi che precedono.

Sono tali i soggetti tenuti al rispetto del Modello, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero perché operanti, direttamente o indirettamente, per Confindustria (in seguito, i “Terzi Destinatari”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- coloro i quali intrattengono con Confindustria un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, fornitori, ecc.);
- i procuratori, gli agenti e chiunque agisca in nome e/o per conto di Confindustria;
- i soggetti che svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. i Medici Competenti e, qualora esterni a Confindustria, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione).

CAPITOLO II - LE VIOLAZIONI RILEVANTI

Sono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare tutte le condotte, commissive o omissive, suscettibili di pregiudicare l’efficacia del Modello.

In particolare:

- 1) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello;
- 2) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello che abbiano determinato la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, sono rilevanti le violazioni di seguito indicate:

- 3) violazione che determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- 4) violazione che determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- 5) violazione che determini una lesione “grave” ai sensi dell’art. 583, co. 1, cod. pen.,

- all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 6) violazione che determini una lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, co. 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

CAPITOLO III: IL SISTEMA DISCIPLINARE

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al Capitolo II, sono irrogabili le sanzioni indicate nel presente Capitolo.

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A questo fine assumeranno rilievo:

- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La sanzione potrà essere aggravata qualora:

- siano commesse più violazioni attraverso la stessa condotta;
- più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione;
- l'autore della violazione sia recidivo.

L'applicazione delle sanzioni indicate nel paragrafo seguente non pregiudica in ogni caso il diritto di Confindustria di agire nei confronti del soggetto responsabile per il risarcimento del danno.

1. Il sistema nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora una delle violazioni indicate nel Capitolo II sia commessa da un Soggetto apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

2. Il sistema nei confronti dei Dipendenti

L'accertamento della commissione di una delle violazioni indicate nel Capitolo II da parte di un Dipendente comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione non superiore a 10 (dieci) giorni dal servizio e dallo stipendio;
- licenziamento con o senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni reiterate di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia compiuta da un dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

3. Il sistema nei confronti dei Terzi Destinatari

Nel caso in cui la violazione accertata sia posta in essere da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Confindustria;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, pari al 10% del corrispettivo

- pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Confindustria.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste del Capitolo II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Confindustria inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali, apposite clausole che stabiliscano, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare è definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, con specifiche indicazioni riguardanti:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha inizio a seguito del ricevimento, da parte dei soggetti di volta in volta competenti, così come di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

In particolare, quando l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello, l'OdV deve attivarsi per espletare gli opportuni accertamenti.

Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, l'OdV segnala la violazione agli organi competenti.

1. Il procedimento nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'OdV trasmette al Presidente, fatti salvi i casi in cui la violazione sia riferibile a quest'ultimo, al Consiglio di Presidenza e, per conoscenza, al Collegio dei Probiviri confederali per le funzioni interpretative, disciplinari ed elettorali una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna nel caso specifico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente convoca l'interessato indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio di Presidenza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o, nel caso in cui la violazione sia a questo riferibile, da due Vice Presidenti.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Presidenza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Presidenza, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Presidenza viene comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV.

Nel caso di violazione posta in essere da un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Il datore di lavoro si riserva, a seconda della gravità dell'infrazione, di applicare la sospensione cautelare del rapporto di lavoro.

2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, le previsioni del par. 1 del presente Capitolo, incluse le

disposizioni relative all'applicazione della sanzione del licenziamento per i dirigenti "non apicali" per i quali lo statuto prevede la competenza del Consiglio di Presidenza.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In questo caso, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

3. Il procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Presidente, al Direttore Generale ed al Direttore delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Direttore invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

4. Il procedimento nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/ hanno effettuato una segnalazione ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura "*Whistleblowing*", il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere soggiaceranno alle misure disciplinari, relativamente alla posizione aziendale ricoperta, di cui ai paragrafi che precedono.

Alle stesse sanzioni soggiace il/i segnalante/i che ha/hanno effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.