



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

**SISTEMA DISCIPLINARE**



## ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
01	06/02/2017	Adozione	Amministratore Unico



## INDICE

1. PREMESSA.....	4
1.1 I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
1.3 CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE.....	5
2. MISURE APPLICABILI.....	6
2.1 LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) .....	6
2.2 DIRIGENTI.....	7
2.3 AMMINISTRATORI E SINDACI .....	7
2.4 SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) .....	8
3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	8



## **1. PREMESSA**

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 D.Lgs 231/01 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".

FMI Spa 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 NEL 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 Gomma Plastica;
- art. 1176 c.c. (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 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 delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

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

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 della società.



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.

### **1.3 CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE**

Il Sistema Disciplinare di FMI Spa 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 sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- Amministratore Unico;
- membri del Collegio Sindacale;
- soggetti esterni che agiscono per conto della società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

## 2. MISURE APPLICABILI

### 2.1 LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

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 degli articoli 53, 54 e 55 del CCNL Gomma Plastica e loro successive modifiche, potranno essere:

- **richiamo verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa fino all'importo di 3 ore di paga e indennità di contingenza;**
- **sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;**
- **licenziamento per mancanze.**

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 degli articoli 53, 54 e 55 del CCNL di riferimento e loro successive modifiche, le seguenti condotte:

- **inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello 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;**
- **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.**

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 DIRIGENTI**

Nel rispetto delle norme di legge ed in particolare, del codice civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e le sanzioni previste per il personale dipendente.

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, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.

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

## **2.3 AMMINISTRATORI E SINDACI**

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

- ammonimento verbale;
- ammonimento scritto;
- 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 con l'amministratore o il sindaco.

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 specificate al paragrafo 2.1.

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

#### **2.4 SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)**

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di FMI Spa l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c..

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 e del Codice etico).

### **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 (OdV) 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 al fine di verificare la fondatezza della notizia. Nella fase d'istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase d'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, all'Amministratore Unico che darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni da parte dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, all'Amministratore Unico che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzione prevista dal paragrafo 2.4.