



TRANSFER OIL
Pure Fluid Attitude



Allegato 5

**SISTEMA DISCIPLINARE EX ART. 6,
COMMA II, LETT. E) E COMMA II BIS,
LETT. D) DEL D.LGS. 231/01**

Premessa

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.

Il secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs.231/2001, alla lettera e), prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Previsione che richiama ciò che i modelli devono contenere, introducendo in tal senso un elemento obbligatorio.

A differenza dell'apparato disciplinare giuslavoristico, che in virtù del disposto dell'art.2106 c.c. può essere attivato dal datore di lavoro, quello ex D. Lgs.231/2001 non rientra in una potestà essendone obbligatoria l'attivazione.

Il sistema disciplinare è conforme alla legge e si struttura sul CCNL applicabile in Transfer Oil, quello del settore Gomma Plastica.

Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli; deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

Le violazioni del Modello organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei

casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Si precisa inoltre che costituiscono violazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società, e comportano pertanto sanzioni disciplinari anche i seguenti atti:

- la violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- la commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Presupposti del codice disciplinare-sanzionatorio

Il presente codice è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

In virtù di ciò, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- **Legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/01. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;

- **Autonomia e complementarità:** il sistema sanzionatorio del modello organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicato;

- **Pubblicità:** la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;

- **Contraddittorio:** gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;

- **Tempestività:** il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;

- **Gradualità:** le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

Sezione I - LE SANZIONI

Sanzioni per i lavoratori

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare della Società, di cui al vigente CCNL GOMMA PLASTICA applicato per i dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

In relazione a quanto detto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL GOMMA PLASTICA per il personale dipendente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, si fa riferimento agli artt.52 e 54 del CCNL GOMMA PLASTICA

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento del

richiamo verbale o dell'ammonizione scritta a seconda della gravità della violazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento dell'ammonizione scritta persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui a adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della sanzione della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui a adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera

retribuzione nei limiti di quanto stabilito dal CCNL applicato.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare l'inizio di un procedimento penale a carico della Società, ovvero la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, con o senza preavviso, a seconda della gravità dell'infrazione. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Sanzioni per personale dirigente

In caso di violazione, da parte di personale con eventuale qualifica dirigenziale, delle procedure previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL del personale dirigente applicabile.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Misure nei confronti degli amministratori o dei sindaci

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale eventualmente nominato delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea a seconda di chi abbia commesso la violazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In ogni caso, la violazione dei protocolli del Modello Organizzativo, in base ai principi di gradualità e di fattualità già previste dal presente sistema sanzionatorio, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) richiamo scritto;
- b) diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;

- c) decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- d) revoca dell'incarico.

Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero dei loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;

b) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;

d) una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;

e) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;

f) una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'organo amministrativo, nelle more del

passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

A ciò si aggiunga che anche la violazione della tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV può essere considerata giusta causa di revoca.

Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo.

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare, rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;

- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo, Codice Etico compreso;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

Sezione II - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

È atteso il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli che ritenga opportuni rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, e, se ritiene che si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni è quello previsto dalla Società in conformità con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.

Monitoraggio e adeguamento.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.

HEADQUARTER

Transfer Oil S.p.A.

Via Sacca 64
43052 - Colorno - Parma - Italy
info@transferoil.com

BRANCHES

Transfer Oil USA

537 Rankin rd.
77073 - Houston - Texas - USA
info-us@transferoil.com

Transfer Oil Singapore

196 Pandan Loop
128384 - Singapore
info@transferoil.com.sg

Transfer Oil Shanghai

9126 Hunan Road
Pudong New District - Shanghai -China
info@transferoil.cn



FOLLOW US

www.transferoil.com