

B&B Società Cooperativa

Sistema Disciplinare **ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

**Disciplina della responsabilità
amministrativa delle persone
giuridiche, delle società e delle
associazioni anche prive di
personalità giuridica**

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

**APPROVATO CON DELIBERA DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 04/12/2015**

STORIA DEL DOCUMENTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	04/12/2015	Prima emissione

Indice

STORIA DEL DOCUMENTO.....	2
1.PREMESSA.....	3
2.AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3.IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
3.1.La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio.....	4
3.2.I soggetti destinatari.....	5
4.CONDOTTE SANZIONABILI: categorie fondamentali.....	5
5.LE SANZIONI.....	6
5.1.Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	7
5.2.Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	8
5.3.Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	8
5.4.Le sanzioni nei confronti dei soci.....	8
5.5.Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	9
5.6.Le sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi e soggetti terzi.....	9
6.CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	9
7.ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI.....	10

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------	--	--------

1. PREMESSA

Secondo quanto previsto dal *Modello Organizzativo* implementato da B&B, la definizione di un idoneo “*sistema disciplinare*” costituisce uno dei requisiti essenziali del Modello stesso, al fine di prevenire la commissione dei reati disciplinati dal D. Lgs. 231/2001 ed allo stesso tempo, nel caso questi ultimi vengano commessi, a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso Modello e nel Codice Etico: pertanto, il presente documento costituisce l'apparato disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo aziendale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e nei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nello specifico:

- C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (da ora in avanti MULTISERVIZI);
- C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio) – Comparto Pubblici Esercizi (da ora in avanti TURISMO)
- C.C.N.L. per i dirigenti delle imprese cooperative (da ora in avanti DIRIGENTI)
- C.C.N.L. per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente (da ora in avanti TRASPORTO)

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la B&B ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a valutare l'eventuale adempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dei membri dello Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della B&B, il presente Sistema disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Codice di Comportamento o, in generale, di quelle previste dal Modello Organizzativo e Gestionale, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------	--	--------

3. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (Intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio...). Chiunque desideri ricevere una copia cartacea del presente documento può richiederla all'OdV.

L'applicazione del Sistema disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

3.1. La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio, volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 si caratterizza per i seguenti principi:

- **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti di B&B;
- **Pubblicità:** B&B darà massima ed adeguata conoscenza del presente Modello, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori¹) ed in particolare nella sede operativa di Via dei Carpentieri Camaiole (LU) e negli uffici di Milano, oltre che disponibile sul sito internet in un'aria riservata;
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori)²;
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione delle sanzioni devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura

¹ Art. 7. *Sanzioni disciplinari:* Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistono.

² Art. 7. *Sanzioni disciplinari:* 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

- del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto dei lavoratori)³;
- Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura prevista dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001);
- Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett.e) D. Lgs. 231/2001).

3.2. I soggetti destinatari

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono i soggetti in posizione apicale⁴ ed i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del codice civile, ovvero i prestatori di lavoro subordinato, il Presidente del CdA, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i lavoratori così come definiti dall'articolo 2 comma 1 lettera a del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, ove non sussistano imperative norme di legge, tutti i portatori di interesse⁵ della Società.

Altri soggetti destinatari possono essere i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente al Presidente del CdA le violazioni accertate; a sua volta a quest'ultimo è attribuita la competenza in materia di procedimenti disciplinari e di attuazione delle sanzioni.

Per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello è prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato.

4. CONDOTTE SANZIONABILI: categorie fondamentali

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione⁶.

L'inosservanza delle norme del Codice da parte dei destinatari, comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni

³ Art. 7. *Sanzioni disciplinari*: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

⁴ In base all'art. 5.1 lettera a) D.Lgs 231/2001 tutti i soggetti, che svolgono, anche di fatto, attività e funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa.

⁵ Amministratori, soci e collaboratori

⁶ Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali, nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati al § 3.2.

Secondo il presente sistema disciplinare sono sanzionabili le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo, del relativo Codice Etico e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, in ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle aree sensibili;
- violazioni connesse alle aree sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla B&B;

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società ad essere soggetta a sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

5. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operativo è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Queste violazioni saranno pertanto assoggettate alle suddette sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dagli Organi societari e da tutti i dipendenti, a fronte delle violazioni del Modello adottato ed in applicazione dei principi precedentemente esplicitati (§ 3.1) costituiscono illeciti disciplinari e pertanto determinano l'adozione di sanzioni disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL di appartenenza.

Il sistema disciplinare non si prefigge come scopo quello di sostituire le sanzioni previste dai rispettivi CCNL, ma intende sanzionare esclusivamente le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti che ricoprono posizioni apicali. Per quanto concerne i soggetti

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

Le sanzioni disciplinari sono graduate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto, con riferimento a ciascun caso di specie, della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Nell'irrogazione delle sanzioni deve debitamente tenersi conto del ruolo e delle mansioni del lavoratore, nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.

5.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "*Norme sui licenziamenti individuali*". La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo cap. 6.

Le sanzioni inflitte in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero inflitto verbalmente: applicabile nei casi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
 - condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società",
- rimprovero inflitto per iscritto: applicabile nei casi di:
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale⁷,
- multa, applicabili nei casi di maggiore gravità;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Per dettagli sull'applicazione delle pratiche disciplinari si rimanda:

- per quanto riguarda il contratto MULTISERVIZI agli articoli 46, 47, 48 e 49
- per il contratto TURISMO agli articoli 138, 139, 140 e 141
- per il contratto TRASPORTO all'articolo 55

⁷ Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento, che dovrà essere motivato e comunicato per iscritto, non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

Oltre a quanto previsto dagli articoli di cui sopra si applicano le sanzioni disciplinari previste anche nel caso in cui il lavoratore:

- violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/2003;
- ometta o violi qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

5.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti di B&B mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso
- nel momento in cui la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia⁸, inficiando la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

5.3. Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA o di un componente del CdA, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero CdA. L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene dovrà assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dalla statuto.

5.4. Le sanzioni nei confronti dei soci

Per quanto concerne le figure dei Soci - in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto - si dovrà applicare l'articolo 2286 del Codice

⁸ Rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società.

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

Civile che prevede l'esclusione del socio.

5.5. Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno più membri dell'OdV, il CdA adotta gli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- la decurtazione degli emolumenti e del rispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dell'incarico.

5.6. Le sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi e soggetti terzi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, si richiamano le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali⁹.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento dell'interessato e previa diffida dello stesso, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del CdA e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

E' compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato D. Lgs 231/2001.

B&B si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), che di immagine.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La commisurazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della

⁹ In tutti i contratti sottoscritti da B&B con soggetti terzi ed in particolare con terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società, ivi comprese eventuali partecipazioni in associazioni di imprese, nonché con fornitori, consulenti, outsourcer e parti terze, sarà inserita una clausola contenente la *dichiarazione di conoscenza del D. Lgs. 231/2001* e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto terzo, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto e/o l'applicazione di penali in caso di violazione dello stesso impegno.

B&B Service Soc. Coop.	SISTEMA DISCIPLINARE ex D.LGS. 231/01	Rev. 0
---------------------------------------	--	---------------

violazione commessa. Quest'ultima sarà valutata sulla base di determinate circostanze quali:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minore gravità e di prima commissione, sino ad arrivare al licenziamento, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno commisurate anche in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ruolo e mansioni del lavoratore;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

Il sistema disciplinare deve essere costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in precedenza (§ 3.2), tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV (preventiva informazione e parere) nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole ricomprese nel Modello adottato.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del CdA su segnalazione dell'OdV.

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza, mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione/ di applicazione di penali secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.