

COZZI S.r.l.

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

	DATA	VISTO
ENTRATA IN VIGORE (Deliberazione C.d.a. 15/12/2009)	15/12/2009	Claudia A. Cozzi (Amministratore Delegato e Presidente C.d.a.)
I REVISIONE		
II REVISIONE		
III REVISIONE		
IV REVISIONE		
V REVISIONE		
VI REVISIONE		
VII REVISIONE		
VIII REVISIONE		
IX REVISIONE		

INDICE

1. *Premessa*
2. *Condotte sanzionabili: categorie fondamentali*
3. *Principi generali di commisurazione delle sanzioni*
4. *Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai*
5. *Misure applicabili nei confronti di amministratori*
6. *Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza*
7. *Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner*

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettività del *Modello di organizzazione, gestione e controllo*, la Cozzi S.r.l. ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a violare l'eventuale inadempimento 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 dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della Cozzi S.r.l., 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 (in particolare, attualmente CCNL Calzatura-Industria).

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.

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

2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e 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, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 213/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Cozzi S.r.l..

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, si applicano i seguenti criteri:

1. livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
2. intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
3. esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;

4. gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4. Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Le sanzioni applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai sono:

1. richiamo verbale,
2. ammonizione scritta,
3. multa non superiore a due ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza,
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni,
5. licenziamento con preavviso,
6. licenziamento senza preavviso.

Tali sanzioni sono comminate nel rispetto dei seguenti principi generali:

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi. I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla documentata notificazione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni, che si ritengono accolte se il provvedimento disciplinare non è comminato entro sei giorni successivi alla presentazione delle stesse.

Le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente, con facoltà di farsi assistere da un membro della Commissione Interna o di un Rappresentante Sindacale Unitario: in tal caso, la Società ne cura la verbalizzazione ai fini della archiviazione.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 L. 604/1966 e art. 18 L. 300/70.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, potranno essere inflitte sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previsti dall'art. 20 del D.lgs. 81/2008, TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.lgs. 626/1994), come anche esemplificato nel Codice Etico (punto n. ...)

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ai sensi del D.lgs. 81/2008 (e successivi decreti attuativi) non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari.

Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

1. violazioni del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
2. violazioni connesse alle aree sensibili di minor gravità e comunque non rientranti nelle categorie di violazioni cui al punto 2, lett. c) e d);
3. mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi;
4. qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza della Società, relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l'ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

L'ammonizione scritta, che ha carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Nel caso in cui l'ammonizione verbale o scritta non abbiano sortito l'effetto voluto, o in caso di violazioni più gravi, tali da far ritenere il mero rimprovero inadeguato, possono essere inflitte:

1. una multa, fino a un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza
2. nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

Licenziamento con preavviso.

È la sanzione applicabile al lavoratore che commetta violazioni del Modello e del Codice Etico nelle aree sensibili, di maggior rilievo e gravità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni delle ammonizioni scritte, multe e sospensioni. In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni siano tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore e, tuttavia non, siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

1. insubordinazione e mancata osservanza agli ordini dei superiori;
2. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
3. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
4. recidiva in qualunque delle violazioni per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione e sempre che non siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della Società della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono reato.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

1. grave insubordinazione o mancata osservanza ordini dei superiori;
2. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
3. sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per giusta causa, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per il tempo intercorrente tra la contestazione degli addebiti e la comunicazione della decisione aziendale.

In caso di commissione di mancanze che possono comportare l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. In tal caso, la Società comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui sia applicato, il licenziamento avrà effetto dal momento della sospensione.

5. Misure applicabili nei confronti di amministratori

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente e per iscritto l'intero Consi-

glio di Amministrazione affinché prenda gli opportuni provvedimenti. Particolare attenzione è rivolta alle violazioni commesse dagli amministratori che non abbiano saputo individuare ed eliminare violazioni del Modello e la commissione di reati.

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

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico.

6. *Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza*

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione adotta gli opportuni provvedimenti.

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

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico.

7. *Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner*

Eventuali condotte di collaboratori esterni e *partner* in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

L'elaborazione, l'inserimento nelle lettere di incarico e negli accordi, nonché l'aggiornamento delle clausole contrattuali, sono effettuate a cura dell'ODV.