

SISTEMA DISCIPLINARE DELLA MTM S.R.L.

(Rif.: D. Lgs. n. 231/2001, artt. 6 e 7; paragrafo 16 dell'Allegato al Decreto Ministeriale 13/2/2014 - G.U. n. 45 del 24/2/2014)

Sommario

1.	<u>Finalità del sistema disciplinare.....</u>	<u>3</u>
2.	<u>Illeciti disciplinari</u>	<u>4</u>
3.	<u>Destinatari delle misure disciplinari.....</u>	<u>5</u>
3.1	<u>Misure nei confronti del personale dipendente della MTM srl.....</u>	<u>5</u>
3.2	<u>Misure nei confronti dei Dirigenti.....</u>	<u>8</u>
3.3	<u>Misure nei confronti dei soggetti “apicali”</u>	<u>9</u>
3.4	<u>Misure nei confronti degli Amministratori</u>	<u>10</u>
3.5	<u>Misure nei confronti dei soggetti non dipendenti della MTM srl.....</u>	<u>10</u>
4.	<u>Criterio di assegnazione delle sanzioni.....</u>	<u>11</u>
5.	<u>Misure accessorie alle sanzioni</u>	<u>12</u>
6.	<u>Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro</u>	<u>12</u>
7.	<u>Le singole misure disciplinari.....</u>	<u>14</u>

1. Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente «MOGC», e tenuto conto di quanto previsto dal paragrafo 16 dell'Allegato al Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), è necessario definire e porre in essere «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”», nonché del Codice Etico e delle procedure operative.

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del «MOGC», il quale prevede l'esistenza di

adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei dispositivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e dotate di «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo», del Codice Etico e delle procedure operative, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia del «Modello» stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra la MTM srl e i propri esponenti (dirigenti, consiglieri di amministrazione, dipendenti, agenti) nonché con consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare, per i fini del presente «Modello», è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai predetti soggetti e può rilevare anche nei confronti dei consulenti e fornitori (parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso dalla MTM potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale / giudiziale. Allo stesso tempo, le sanzioni disciplinari possono essere applicate anche nel caso in cui le violazioni contestate non costituiscano reato.

L'MTM si impegna al fine di assicurare una corretta informazione sui contenuti del sistema disciplinare attraverso l'utilizzo di circolari interne o mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. Illeciti disciplinari

L'MTM srl ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal "MOGC";
- violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- violazione delle procedure operative;
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante previsti dalla Legge sul "*Whistleblowing*" a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti;
- compimento di segnalazioni che si rivelino infondate effettuate con dolo o colpa grave (art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto).

3. Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano per conto della società, e precisamente:

- dipendenti (preposti e lavoratori);
- agenti;
- *management* aziendale (Datore di Lavoro - Amministratori - Dirigenti);

3.1 Misure nei confronti del personale dipendente della MTM Srl

Il Codice Etico, i principi etici generali, il Codice comportamentale per la prevenzione del rischio delle infiltrazioni di tipo mafioso, il Modello organizzativo gestionale e di controllo e le procedure operative devono essere diligentemente osservati da tutti i dipendenti (a tutti i livelli di responsabilità) della società.

Le eventuali violazioni delle disposizioni societarie sopra indicate devono essere portate a conoscenza

dell'Organismo di Vigilanza e potranno condurre a sanzioni disciplinari, irrogate dagli **organi societaria** ciò competenti, previa consultazione con l'OdV stesso.

La valutazione della gravità della violazione sarà compiuta secondo i seguenti criteri:

- presenza ed intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per l'MTM;
- prevedibilità delle conseguenze;
- tempi e modi dell'infrazione;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la ripetizione della violazione (recidiva) è un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Le violazioni commesse dal personale inquadrato nelle categorie operai, impiegati e quadri saranno sanzionate ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970, in conformità al contratto collettivo nazionale (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento), previa segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dei dirigenti verranno gestite dal Consiglio di Amministrazione e saranno sanzionate ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970, in conformità al contratto collettivo nazionale applicabile previa segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le violazioni disciplinari saranno contestate nel rispetto di un congruo termine garantito agli interessati per formulare adeguata difesa.

Tra le violazioni sanzionabili rientra anche la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni del modello stesso. I componenti dell'OdV che non sono dipendenti di MTM Srl non possono essere oggetto di sanzioni disciplinare; l'omesso o negligente operato di questi ultimi può essere punito sulla base dei normali canoni civilistici dell'inadempimento contrattuale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione di singole regole comportamentali dedotte dal Modello organizzativo, dal Codice Etico e dalle procedure operative, sono definiti come illeciti disciplinari. I comportamenti illeciti dei dipendenti vengono disciplinati dai sistemi sanzionatori previsti dai rispettivi CCNL dei dipendenti subordinati nelle diverse aree di business (CCNL per lavoratori dipendenti di scuole ed università in riferimento ai dipendenti amministrativi e CCNL settore formazione per dipendenti), e, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello

Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Si aggiunge, nei casi di violazione del Codice Etico allegato al Modello, il provvedimento di sospensione dal lavoro non previsto nel CCNL.

Il sistema disciplinare aziendale di MTM è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL e prevede una serie di sanzioni in relazione ai comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure operative. Le sanzioni sono commisurate in relazione alla gravità e alla reiterazione delle violazioni.

Ciò premesso, l'MTM prevede che:

1) incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE VERBALE** il lavoratore che:

- L'ammonizione (o richiamo) è prevista per qualsiasi trasgressione, anche singola e di poco conto del Modello.

2) incorre nel provvedimento di una **MULTA** fino a tre ore di normale retribuzione, il lavoratore che:

- continua a trasgredire le regole del Modello e delle procedure operative nonostante l'irrogazione di ammonizioni;

3) incorre nel provvedimento di **SOSPENSIONE** dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni, il lavoratore che:

- trasgredisce il Modello o le procedure, adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario a quanto richiesto dal Modello organizzativo, in maniera ripetuta e grave.

4) incorre nel provvedimento di **LICENZIAMENTO**, il lavoratore che:

- ha subito tutti i precedenti provvedimenti senza dimostrare un miglioramento nel comportamento e nell'osservanza delle procedure;
- ha adottato nello svolgimento delle attività in aree a rischio un comportamento in netto contrasto con le prescrizioni del Modello, inducendo l'Ente ad applicare le misure punitive drastiche previste dal CCNL per simili situazioni;
- ha adottato un atteggiamento inequivocabilmente diretto a commettere un reato previsto dal D.Lgs. 231, inducendo l'Ente ad effettuare il licenziamento senza preavviso.

E' evidente che nel criterio di valutazione del comportamento del soggetto destinatario del sistema

disciplinare, si terrà conto di tutto un insieme di fattori legati alla gravità della violazione commessa, all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza e imperizia, all'esistenza o meno di precedenti disciplinari, alla mansione del lavoratore o alla tipologia di rapporti con i terzi consulenti e collaboratori. Questi fattori saranno comunque anche il fondamento per la richiesta da parte dell'Ente di eventuale risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello.

3.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o del Codice Etico o delle procedure operative si applicheranno nei confronti dei responsabili le misure idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi previsti dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza circa l'attività svolta in relazione alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali, qualora sia tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza nei confronti dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure operative;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico in ordine ad eventuali violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative.

Nei casi di gravi violazioni l'MTM potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Nei confronti dei dirigenti possono, ad esempio, essere comminate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto o una sanzione pecuniaria: in caso di violazione non grave di una o più regole

procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice Etico o nelle procedure operative che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio;

- la sanzione della revoca, totale o parziale, di procure o il licenziamento con preavviso: in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure operative, tale da configurare un notevole inadempimento, che abbia comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- la sanzione del licenziamento senza preavviso: in caso di violazioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure operative che integrino un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione, oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal Decreto 231.

3.3 Misure nei confronti dei soggetti “apicali”

Le sanzioni disciplinari sono comminate anche in caso di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure operative, realizzata da parte dei soggetti “apicali”. In particolare, costituiscono presupposto per l’applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, distribuzione o alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell’impedimento ai soggetti preposti e all’Organismo di Vigilanza del controllo o dell’accesso alle informazioni richieste e alla documentazione rilevante;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, alle responsabilità organizzative;
- violazione dell’obbligo di informativa dell’Organismo di Vigilanza e/o dell’eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui soggetti apicali, comporterà l’assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa, dall’altra, alla qualifica

dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

3.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative da parte dei soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione della MTM affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti in modo che vengano adottate le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere, in base all'entità e gravità della violazione commessa, ad irrogare la misura sanzionatoria del richiamo formale scritto, ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite (nei casi più gravi, ossia tali da ledere seriamente la fiducia dell'MTM nei confronti del responsabile).

3.5 Misure nei confronti dei soggetti non dipendenti della MTM

Il Codice Etico, il Codice comportamentale per la prevenzione del rischio delle infiltrazioni di tipo mafioso, il Modello organizzativo gestionale e di controllo nonché le procedure operative devono essere diligentemente osservati, laddove possibile, anche dai soggetti non dipendenti della MTM srl che si rapportino all'MTM (consulenti, fornitori, procuratori, agenti ecc.).

La violazione verrà valutata secondo i criteri elencati sopra per il personale dipendente della società.

La società deve tutelarsi da ogni forma di violazione da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'MTM delle linee di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico, attraverso la previsione nei relativi contratti di collaborazione, consulenza e fornitura di specifiche clausole contrattuali che comportino la risoluzione immediata del contratto, nonché di clausole che prevedano il risarcimento del danno, qualora da tali comportamenti inadeguati derivino danni all'ente, anche di natura reputazionale (a tal proposito si fa riferimento alle sanzioni pecuniarie definite dal Decreto, nella sezione II "Sanzioni in generale").

La Direzione amministrativa di MTM aggiorna la contrattualistica di cui sopra con le opportune

disposizioni e clausole relative alle diverse tipologie di contratto in essere con soggetti terzi.

4. Criterio di assegnazione delle sanzioni

L'MTM srl ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i soggetti sopra indicati, prevedendo, nei singoli contratti, specifiche clausole operative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto. Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali, che si aggiungono a quelli sopra indicati:

- condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati;
- presenza di circostanze "aggravanti o attenuanti": ad esempio, sussistenza o meno di precedenti disciplinari oppure riconoscimento spontaneo e tempestivo dell'addebito;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto, tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni l'MTM tiene conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.

5. Misure accessorie alle sanzioni

Premesso che ad ogni soggetto contro il quale vengono proposte sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette «accessorie» alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti, soprattutto (ma non esclusivamente) per quelli che, violando ripetutamente le disposizioni del «MOGC», del Codice Etico e delle procedure operative, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza del principio che ogni dipendente / collaboratore deve indirizzare il proprio comportamento e svolgere la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nei predetti documenti. Le tipologie di misure «accessorie» saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o su eventuale segnalazione dell'OdV.

6. Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro

Le linee guida di Confindustria ritengono opportuno che venga inserita nel sistema disciplinare del Modello l'indicazione dei principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D. Lgs. 626/1994.

- Obblighi dei lavoratori, ripresi poi dal D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Gli obblighi del lavoratore sono poi legati al sistema disciplinare sanzionatorio previsto nel sopracitato D. Lgs. 81/2008.

7. Le singole misure disciplinari

INFRAZIONI RELATIVE ALL'OPERATIVITA' AZIENDALE	SANZIONI DISCIPLINARI (np = infrazione non pertinente)				
	FUNZIONI DI CONTROLLO	FUNZIONI DI RAPPRES. E AMMINISTRAZ.	DIRIGENTI	PERSONALE NON DIRIGENTE	TERZE PARTI
Omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di comportamenti non idonei o illeciti	np - -	np	Multa	Richiamo	np - -
Rispetto dei processi aziendali operativi formalizzati nelle procedure	np - -	np	Multa	Richiamo Sospensione	np - -
Osservanza dei livelli di autorizzazione (in ottica separazione delle funzioni) e, più in generale, del sistema delle deleghe e firme autorizzate	np - -	np	Multa	Richiamo Sospensione	np - -
Violazioni del codice di comportamento	- Denuncia - -	Denuncia	Multa – Sospensione Licenziamento	Richiamo Sospensione - Licenziamento.	- Recesso contratto
Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001	- Denuncia -	Denuncia -	Licenziamento- Sospensione	Richiamo - Licenziamento.	- Recesso contratto

Correttezza e trasparenza informativa nei rapporti con Autorità di Vigilanza, Società di revisione, Organi di informazione	- Denuncia -	Denuncia -	Licenziamento-Sospensione	Richiamo - Licenziamento.	np
---	---------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------