



## SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione

Pagina 1 di 7

Rev. 01  
del 25/03/2011

## SISTEMA DISCIPLINARE


relativo al

### MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

adottato da

**Roncadin SpA**

1.	Principi generali.....	2
2.	Illeciti disciplinari .....	3
3.	Destinatari delle misure disciplinari.....	3
4.	Misure Disciplinari .....	4
4.1	Misure nei confronti della generalità dei Lavoratori .....	4
4.2	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	5
4.3	Misure nei confronti del Datore di Lavoro .....	7
4.4	Misure nei confronti di consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società .....	7
5.	Fondo sanzioni.....	7

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 2 di 7
	ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione	Rev. 01 del 25/03/2011

## 1. Principi generali


Roncadin SpA si è dotata di un Modello Organizzativo e di Gestione (ai sensi del D.lgs. 231/01) la cui finalità consiste nel predisporre un insieme di norme e controlli idonei a prevenire comportamenti illeciti da parte delle aziende e dei loro dipendenti, nello svolgimento delle attività lavorative. Il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare, ferma restando l'applicabilità del Codice Disciplinare generale di cui al CCNL vigente, ed alla legislazione lavoristica (L. 300/70 e norme correlate).

La violazione delle regole di comportamento delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 C.c. e dell'art. 2106 C.c.. In particolare, l'art. 2104 C.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale sia contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Si deve infatti considerare che lo scopo del Modello, nella sua interezza (Codice Etico e Protocolli specifici), non si limita ad individuare soltanto i comportamenti corretti da seguire per scongiurare il rischio di commissione dei reati, ma vuole anche cogliere l'occasione per estendere l'ambito di applicazione alla sfera degli affari, ispirandosi ai più ampi principi di correttezza e trasparenza indispensabili nella conduzione degli stessi, per la salvaguardia degli interessi dei terzi, nonché della propria immagine e reputazione.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione	Pagina 3 di 7
		Rev. 01 del 25/03/2011

## 2. Illeciti disciplinari


Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione dei compiti e delle attribuzioni indicati nel Modello Organizzativo e nel Codice etico. 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:

- condotta del lavoratore: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- mansioni e grado del lavoratore;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità od effettività del danno derivante alla Società o alle persone;
- precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

## 3. Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema disciplinare tutte le persone ad esso interessate, dipendenti, preposti, dirigenti, etc..

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>  ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione	Pagina 4 di 7
		Rev. 01 del 25/03/2011

## 4. Misure Disciplinari

### 4.1 Misure nei confronti della generalità dei Lavoratori

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Diritti dei lavoratori), ex art. 7 c. 2, dalla specifica parte disciplinare del CCNL Industria Alimentare vigente, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. La sanzione deve essere comunque adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

In particolare, il sistema disciplinare sarà conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema sarà debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai lavoratori ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) la multa non potrà essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non potrà superare i 3 giorni;
- d) sarà assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970, c. 2, art. 2106 C.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire al Responsabile dell'ufficio competente (Servizio Risorse Umane), entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dal Responsabile dell'ufficio competente, ovvero dal suo diretto Responsabile; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Le sanzioni disciplinari previste per la generalità dei Lavoratori sono riportate nelle seguente tabella:

<b>GENERALITA' DEI LAVORATORI</b>	
<b>MISURE DISCIPLINARI</b>	<b>ESEMPI CASISTICA</b>
<b>Rimprovero verbale</b>  La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione delle attribuzioni e compiti previsti dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi grave rilevanza.	Mancato rispetto dei compiti attribuiti a ciascuno, nell'ambito del presente Modello organizzativo, o negligenza nell'espletamento di attività nelle aree sensibili tali da configurare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
<b>Rimprovero scritto</b>  La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di recidiva nelle violazioni del Modello e/o nel caso di violazioni più significative, ovvero che possono determinare (o che hanno determinato) gravi danni alla società o alle persone.	Imperfetta registrazione delle informazioni a fronte di attività di monitoraggio, d'indagine o di altre attività di sorveglianza pianificate.



## SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione

Pagina 5 di 7

Rev. 01  
del 25/03/2011

<b>Multa</b>  la multa potrà essere applicata in tutti i casi vi sia ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere inefficace, in tutto o in parte, l'attuazione del Modello organizzativo.	Violazione e/o elusione del sistema di vigilanza, mediante sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione prevista.
<b>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione</b>  Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni, anche nei casi di violazioni gravi, ma che si ritiene non meritino la scelta estrema del licenziamento.	Impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.
<b>Licenziamento per mancanze</b>  La sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, verrà applicata nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazione abbiano significativamente compromesso l'efficacia del Modello.	Mancata trasmissione all'Organismo di vigilanza della documentazione di sistema prevista.

**Sarà comunque adeguatamente sanzionata ogni violazione al Codice Etico e a quanto previsto dalle norme di legge e da contratto.**

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.


È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare: in particolare il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare potrà promuovere la procedura di conciliazione prevista dalla legge n° 300/1970, all'art. 7 c.2.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive procure, deleghe e competenze. Anche l'Organismo di Vigilanza, qualora pervenga a conoscenza di eventi ritenuti sanzionabili comunicherà la circostanza al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato il quale provvederà a gestire il procedimento disciplinare secondo i predetti poteri conferiti al Management.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato provvederà a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza i provvedimenti adottati in generale.

#### **4.2 Misure nei confronti dei Dirigenti e dei Procuratori**


In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte dei Dirigenti e dei Procuratori, si provvederà ad applicare nei confronti

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>  ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione	Pagina 6 di 7
		Rev. 01 del 25/03/2011

dei responsabili le seguenti misure in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti vigente.

<b>LAVORATORI INQUADRATI COME DIRIGENTI O PROCURATORI</b>	
<b>MISURE DISCIPLINARI</b>	<b>ESEMPI CASISTICA</b>
<b>Rimprovero scritto</b> La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di violazione delle attribuzioni e compiti previsti dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi grave rilevanza.	Mancato rispetto dei compiti attribuiti a ciascuno, nell'ambito del presente Modello organizzativo.
<b>Multa</b> La multa verrà applicata nei casi di recidiva nelle violazioni al Modello, ovvero che possono determinare (o che hanno determinato) danni lievi alla società o alle persone. Essa potrà essere applicata in tutti i casi vi sia stato ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere inefficace, in tutto o in parte, l'attuazione del Modello organizzativo.	Mendace registrazione delle informazioni a fronte di attività di monitoraggio, d'indagine o di altre attività di sorveglianza pianificate.
<b>Sospensione</b> La sospensione verrà applicata nei casi di violazioni gravi del modello, ovvero che possano determinare o che hanno determinato danni significativi alla società o alle persone.	Violazione e/o elusione del sistema di vigilanza, mediante sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione prevista.
<b>Licenziamento</b> La sanzione del licenziamento, con preavviso, verrà applicata nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazioni abbiano significativamente compromesso l'efficacia del Modello.  La sanzione del licenziamento, senza preavviso, verrà applicata laddove la violazione di una o più indicazioni del Modello e/o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.	Impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

**Sarà comunque adeguatamente sanzionata ogni violazione al Codice Etico e a quanto previsto dalle norme di legge e da contratto.**

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> ALLEGATO al Modello organizzativo e di gestione	Pagina 7 di 7
		Rev. 01 del 25/03/2011

#### **4.3 Misure nei confronti del Datore di Lavoro come qualificato dal D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche**

Anche il Datore di lavoro deve rispondere di eventuali violazioni al Modello organizzativo e di gestione e/o al Codice Etico e poiché quella del Datore di lavoro è originariamente una posizione di garanzia (in termini, soprattutto, ma non solo, di tutela della salute e della sicurezza), tra l'altro con poteri decisionali e di spesa, le misure disciplinari saranno più dirette.

#### **4.4 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, partner o altri soggetti terzi collegati alla Società**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

#### **5. Fondo sanzioni**

Il fondo sanzioni relativo alle misure disciplinari applicate ai lavoratori subordinati sarà destinato al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, così come previsto da C.C.N.L. di categoria.

Per quanto riguarda invece le sanzioni applicate al Datore di lavoro, ai Dirigenti ed ai Procuratori (contrattualmente inquadrati), il fondo sarà destinato a contributi per attività di volontariato e/o sostegno di iniziative umanitarie, definiti annualmente dalla direzione aziendale.

**Il presente Sistema disciplinare aziendale deve essere affisso permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti e reso noto ai soggetti di cui al punto 4.4.**