



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
*SISTEMA DISCIPLINARE***

ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001

adottato dall'Amministratore Unico il 31.07.2015

DATI ANAGRAFICI

Nome e Ragione Sociale: *Beta Professional Consulting S.r.l.*

Capitale sociale: 12.000,00 €

Sede Legale: Via Trieste snc – Complesso Green Residence – 87046 Montalto Uffugo (CS)

Sede Operativa: Via Trieste snc – Complesso Green Residence – 87046 Montalto Uffugo (CS)

Registro della società: REA n. CS-206349

Autorizzazione Questura di Cosenza: CAT. 13.B/2014 13356

C.F. - P. IVA: 03033940788

Telefono: 0984/927098

Fax: 0984/927376

E-mail: info@bpconsulting.it

Powered by



SOMMARIO

IL SISTEMA SANZIONATORIO

1) la funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio

2) soggetti destinatari

3) le regole che compongono il modello

4) le sanzioni

4.1) Le Sanzioni nei confronti dei dipendenti

4.2) Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

4.3) Le Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

4.4) Le Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service e soggetti terzi

5) criteri di commisurazione delle sanzioni

6) accertamento delle sanzioni

IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO.

Il sistema sanzionatorio è adottato da **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** in linea con le previsioni normative di cui alla legge n. 300/75 (Statuto dei lavoratori) e con il CCNL di settore, è 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.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1. Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. E' quindi onere aziendale di: a) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta e procedure inserite nella presente parte speciale del Modello; b) specificare le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

2. Contraddittorio: La **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** tiene conto delle garanzie a presidio del contraddittorio, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori).

3. 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 facenti parte dell'azienda;

4. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato e presidiato dalla disciplina adottata nel modello organizzativo di cui al d.lgs. 231/01;

5. Tipicità: La condotta contestata deve, quindi, essere espressamente prevista dal decreto come reato. Tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci una attenta verifica e corrispondenza;

6. Pubblicità: la **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** darà massima e adeguata conoscenza del presente Modello, attraverso innanzitutto la pubblicazione nella bacheca aziendale all'ingresso, dove tutti i lavoratori accedono quotidianamente, oltre che con la consegna, a mani e trasmissione di copia via e-mail, ai singoli lavoratori. All'uopo viene sottoscritto da ogni dipendente, per presa visione, apposito verbale allegato al presente;

7. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso, all'esito degli accertamenti e verifiche di rito (art. 7, comma 8, St. Lav.);

8. Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti 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. 231/01);

9. Tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, la **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** valuterà anche la sanzionabilità 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. 231/01).

2. SOGGETTI DESTINATARI.

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare l'Amministratore, il Collegio Sindacale (ove esistente), i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl**.

L'OdV è parte attiva del procedimento disciplinare e tiene conto delle particolarità derivanti dagli status giuridici dei soggetti nei cui confronti si procede.

Pertanto, l'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore Unico.

Il linea con la sensibilità informatica radicata da tempo all'interno dell'organizzazione della **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** è stata appositamente prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello. Ogni comunicazione di rilievo può essere inoltrata al seguente indirizzo e-mail dell'OdV: odv@bpconsulting.it.

Al riguardo, la **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** ha attivato all'interno degli edifici che ospitano la sede aziendale una rete WI-FI a servizio di tutti i dipendenti le cui coordinate d'accesso sono state comunicate ad ogni singolo lavoratore alla propria casella di posta elettronica.

3. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO.

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, e nelle procedure organizzative, individuate e comunicate, al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Tali modalità sono imprescindibili per orientare la *mission* aziendale in conformità alla compliance che incide sulle attività aziendali ed in particolare per limitare al massimo l'eventuale rischio di commissione di uno dei reati espressamente previsti dal decreto 231/01.

4. LE SANZIONI.

Affinché il Modello sia effettivamente operante è quindi 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. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari suesposte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti della **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl**, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come **illeciti disciplinari**.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti

infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali, anche al fine di sensibilizzare l'operato del singolo lavoratore.

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione, come sopra partitamente elencate.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento. All'uopo ogni convenzione conterrà apposita clausola.

4.1 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 300/1970, come di seguito riportate:

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. 5.

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

A) CONSERVATIVE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

1. Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è 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".

2. Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è 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 Personale.

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, secondo la disciplina di settore, 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 provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

B) RISOLUTIVE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

1. licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

2. licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** o a terzi”;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

4.2 Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il presente Modello è stato portato a conoscenza dei dirigenti dell'azienda mediante trasmissione di copia per e-mail. 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:

- a) 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, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- b) 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;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il **rapporto** che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di **natura fiduciaria**. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la **risoluzione del rapporto**.

L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello (di cui al precedente cap. 3) **tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente**.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al cap. 5) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al cap. 6).

Le Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale (eventuale).

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, di un componente Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto i soci e l'intero Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

4.4 Le Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service e soggetti terzi

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 (di cui al cap. 3) 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.

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

È 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 Decreto.

La **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** 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 danno derivante dal disdoro all'immagine.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- 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;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.
- la prevedibilità delle conseguenze;

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

6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, 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 nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall’Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall’assemblea dei soci della **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** su segnalazione dell’OdV. Nel caso di violazione da parte di un socio 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 secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

Si da atto che ogni dipendente, consulente o figura, anche esterna alla società, che entra in contatto lavorativo con la **BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl** è stata informata integralmente sulle presenti procedure ed in particolare sui canali di contatto con gli organi posti a presidio dei relativi controlli.

Cosenza li, 31 luglio 2015

BETA PROFESSIONAL CONSULTING Srl

L’Amministratore Unico