



## **OMB TECHNOLOGY SPA**

# **Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001**

## **Sistema Disciplinare**

**Revisione 2020**

Adottato con delibera del Cda del 21/12/2020

## INDICE

PREMESSA.....	3
1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) .....	4
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	5
3. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	6
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI .....	6
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6
6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) .....	7
7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....	7

## PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione del Sistema Disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

In via generale, nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Il presente documento, unitamente al Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti.

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL SISTEMA DISCIPLINARE

- norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del Contratto Collettivo applicabile: CCNL industria metalmeccanica;
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: art. 20 d.lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento applicato.

## CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare di OMB Technology Spa contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL.
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- membri del Collegio Sindacale;
- revisori/società di revisione;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Omb Technology (lavoratori autonomi, fornitori, appaltatori, professionisti, collaboratori, etc.).

### **1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)**

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 8 del CCNL e loro successive modifiche, potranno essere:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Ad integrazione delle condotte già riportate dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento cui si fa rimando, si considerano sanzionabili le seguenti condotte:

- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli aziendali richiamati nel Modello;

- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (obblighi dei lavoratori);
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nella proposizione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970.

## 2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge ed, in particolare, del Codice Civile, dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- licenziamento

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente. Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in

conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI**

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del codice civile, s'individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del codice civile e dello statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI**

Nei confronti del revisore o della società di revisione si applica il sistema disciplinare previsto per il collegio sindacale, con competenza dell'Assemblea dei soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del codice civile, dello Statuto societario e del D.Lgs. 39/2010.

Va in particolare evidenziato che qualora l'assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 d.lgs. 39/2010 e sue successive modifiche.

### **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

### **6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)**

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Omb Technology Spa l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c..

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e /o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

### **7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del modello e/o del Codice Etico l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'Organismo di Vigilanza prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'Organismo di Vigilanza trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti al Consiglio di Amministrazione/Amministratore delegato che darà avvio alla procedura alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacale del revisore o della società di revisione all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione;
- in caso di violazioni di soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con Omb Technology Spa e che darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione.