

SISTEMA DISCIPLINARE

Sistema Disciplinare	1
1 Scopo.....	3
2 Norme e leggi	3
3 Sistema disciplinare.....	3
4 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare	4
5 Misure applicabili.....	4
5.1 Personale	4
5.1.1 Dirigenti	4
5.1.2 Amministratori e Sindaci	4
5.1.3 Parti esterne (collaboratori esterni, partner, fornitori)	4
5.1.4 Provvedimenti nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	5
6 Istruttoria e applicazione delle sanzioni	5

1 SCOPO

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento che ne garantisce l'efficace attuazione.

Al riguardo, si osserva, infatti, che l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

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

V-Advices S.r.l. (di seguito anche **V-Advices**), conformemente a quanto previsto dalle già menzionate disposizioni, ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, sulle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza dei destinatari anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

2 NORME E LEGGI

Art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa)

Disposizioni dei contratti collettivi applicabili (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi)

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 art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa)

Norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D. Lgs. 81/08)

D.Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

3 SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva: l'inosservanza dello **Standard Business Conduct** comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di **V-Advices**.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

L'individuazione della sanzione avviene nel rispetto del principio di adeguatezza e proporzionalità in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato, cui è garantita la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione

dell'addebito, anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4 CONTENUTO E DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare riporta:

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

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

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- dirigenti;
- membri del Consiglio di amministrazione e degli organi di controllo;
- soggetti esterni che agisce per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

5 MISURE APPLICABILI

5.1 PERSONALE

Vogliamo mantenere il nostro ambiente di lavoro positivo e mantenere gli standard implementando misure costruttive per la condotta dei dipendenti.

5.1.1 DIRIGENTI

I dirigenti che violano il Codice Etico, il Modello o le procedure stabilite saranno soggetti ad azioni disciplinari volte a dare fronte ai reclami con le opportune sanzioni. Le sanzioni saranno applicate seguendo i principi di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità dell'illecito e ad eventuali doli.

5.1.2 AMMINISTRATORI E SINDACI

Le potenziali sanzioni a cui gli amministratori e i sindaci possono incorrere sono direttamente correlate alla gravità di qualsiasi violazione commessa. Queste sanzioni vanno da un semplice avvertimento verbale a una più severa revoca della nomina per giusta causa.

5.1.3 PARTI ESTERNE (COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER, FORNITORI)

I lavoratori autonomi, i fornitori o altri soggetti che operano e violano gli standard di condotta aziendali, possono essere puniti con la risoluzione del contratto in accordo alla legislazione locale.

5.1.4 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che violino lo **Standard Business Conduct** saranno soggetti alle conseguenze. In situazioni gravi, ciò può portare alla loro rimozione dalla loro posizione, senza influire sulle misure disciplinari previste dai loro attuali contratti.

6 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni dello **Standard Business Conduct**, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute. L'organismo di Vigilanza prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing e dell'Organismo di Vigilanza, nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.Lgs. 231/01, trasmettono l'esito dell'istruttoria agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, all'organo che esercita il potere disciplinare, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederà alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dal Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Consiglio di amministrazione che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.
- La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge vigente.