

---

**Sistema Disciplinare**  
**di**  
**Osculati & Partners Srl**

*Milano, 28 Aprile 2014*

---

<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>1 PRESENTAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2 PARTE GENERALE (MOG – PG)</b> .....	<b>5</b>
2.1 DESTINATARI .....	5
<b>3 CONDOTTE RILEVANTI</b> .....	<b>6</b>
<b>4 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</b> .....	<b>7</b>
<b>5 SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>7</b>
5.1 IMPIEGATI, QUADRI, DIRIGENTI .....	7
5.2 AMMINISTRATORI .....	8
5.3 SINDACI .....	8
5.4 SOCI .....	8
5.5 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	8
5.6 COLLABORATORI E SOGGETTI TERZI .....	8
<b>6 PROCEDURA SANZIONATORIA</b> .....	<b>9</b>
<b>7 OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	<b>9</b>
<b>8 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI</b> .....	<b>9</b>
<b>9 AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>10</b>

## Definizioni

**C.C.:** Codice Civile.

**C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione.

**Codice Etico:** codice adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01; esso è il documento con cui la Società enuncia sia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i c.d. Stakeholders, sia "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che gli stessi Stakeholders devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

**CCNL:** Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

**D. Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

**Infrazioni o infrazioni disciplinari:** le condotte rilevanti così come definite nel paragrafo 4 del presente Sistema Disciplinare.

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** tutti i dipendenti della Società (impiegati; quadri; dirigenti).

**Modello / MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

**OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**Organi Sociali:** Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (AD), Direttore Generale (DG; se non è nominato l'Amministratore Delegato).

**Responsabilità:** responsabilità amministrativa a cui può essere soggetta la Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla legge 146/06, responsabilità che se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

**Società:** Osculati & Partners Srl

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti.....) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

**Stakeholders:** persone, fisiche o giuridiche, che intrattengono rapporti con la Società a qualunque titolo.

**Statuto dei lavoratori:** Legge 30 maggio 1970, n. 300.

**Soggetti Apicali o Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5 comma uno lett. a) del Decreto.

**Sottoposti agli Apicali o Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto..

## 1. Presentazione

Il Sistema disciplinare di Osculati & Partners Srl definisce le sanzioni disciplinari da comminare ai soggetti responsabili di violazione delle norme aziendali, dei protocolli di controllo e in generale delle altre componenti di cui si compone il MOG e/o del Codice Etico della Società. Il mancato rispetto di tali misure è soggetto a sanzione, a prescindere dalla possibile rilevanza penale dell'illecito.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito.

## 2. Parte Generale (MOG – PG)

Il Sistema disciplinare deve tenere conto delle leggi vigenti e, in particolare, le norme che regolano i rapporti di lavoro; in particolare considera:

- Art. 5, 6 e 7 del D. Lgs. 231/01;
- il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato dalla Società;
- la Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- la Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- il Codice Civile.

### 2.1 Destinatari

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Modello e nel paragrafo 4 del presente documento, sono definiti "Destinatari" del presente documento le figure di seguito elencate:

- i Soci;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti);
- i Collaboratori [ossia, coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)];
- i Soggetti Terzi, ossia le controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti.....) con cui Osculati & Partners Srl ha una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

L'irrogazione di sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità

Giudiziaria nei confronti e della Società e/o di uno dei Destinatari sopracitati che ha posto in essere la condotta criminosa.

Relativamente ai dipendenti, il presente Sistema Disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria riferito ai lavoratori subordinati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

Inoltre, le sanzioni irrogabili al personale dipendente rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili.

### 3. Condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella Parte Generale del Modello e nella Parte Speciale di esso nonché negli Allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

In particolare, sono illeciti disciplinari:

- 1) il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- 2) la violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- 3) l'inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- 4) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e, in particolare, sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- 5) l'omessa vigilanza in qualità di responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Si precisa che:

- le infrazioni dal punto 1) al punto 5) sono rilevanti per i soggetti destinatari indicati nel paragrafo 3 del presente documento dal punto 1) al punto 7). In particolare, l'infrazione del punto 5) è operante soltanto nei confronti degli Apicali;
- solo le infrazioni del precedente punto 3) sono rilevanti per i Soggetti Terzi.

#### **4. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato;
- entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

#### **5. Sistema sanzionatorio**

##### **5.1 Impiegati, quadri, dirigenti**

La commissione di infrazioni disciplinari a norma del paragrafo 4 del presente documento, da parte di impiegati, quadri e dirigenti, è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili.

Si precisa che, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, le sanzioni conservative previste sono applicabili anche ai Dirigenti, benché il CCNL preveda esclusivamente sanzioni espulsive, a seconda della gravità dei fatti ai sensi delle condotte rilevanti di cui al paragrafo 4 del presente documento.

Precisamente possono essere irrogati, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, i seguenti provvedimenti:

- 1) sanzionatori:
  - a. rimprovero verbale;
  - b. rimprovero scritto;
  - c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
  - d. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

- e. licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- f. licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa):

2) cautelari:

- a. allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001;
- b. quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

## 5.2 Amministratori

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, gli Amministratori possono essere revocati ex art. 2383 c.c..

## 5.3 Sindaci

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Sindaci possono essere revocati ex art 2400 c.c..

## 5.4 Soci

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Soci possono essere revocati secondo quanto previsto dallo Statuto della Società.

## 5.5 Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e della normativa interna della Società da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole e dei principi previste dal Regolamento OdV.

## 5.6 Collaboratori e Soggetti terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e/o Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi o Collaboratori può determinare nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale:



- 1) la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

## 6. Procedura sanzionatoria

La procedura sanzionatoria ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione al medesimo di violazione effettiva o presunta dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; può, inoltre, nell'ambito del suo potere ispettivo, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima nell'ambito delle prerogative proprie di questa fase.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è puntualmente riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'OdV trasmette alla Società, con relazione scritta, le risultanze della sua valutazione, richiedendo alla stessa di procedere.

## 7. Obbligo di informazione e formazione

Il presente Sistema Disciplinare, al fine di garantirne la massima efficacia, è:

- nella sua versione completa:
  - pubblicato nella intranet aziendale ed affisso presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e Collaboratori;
  - messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i Collaboratori e i componenti degli Organi Sociali.

## 8. Illeciti disciplinari tentati

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica, sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico.

## **9. Aggiornamento del sistema disciplinare**

Le modifiche ovvero le integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate a mezzo di delibera adottata dal CdA, anche su eventuale proposta dell'OdV.