



# SISTEMA DISCIPLINARE

ADOTTATO AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231





## SOMMARIO

<i>Premessa</i> .....	3
<i>Obiettivo</i> .....	3
<i>Ambito di applicazione</i> .....	4
<i>Responsabilità di applicazione</i> .....	5
<b>PROCEDIMENTO ORDINARIO</b> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<b>PROMOZIONE DEL COLLEGIO DI CONCILIAZIONE, ARBITRATO E CONSIGLIO DI DISCIPLINA</b> .....	7
<b>Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Organismo di Vigilanza 231</b> .....	10
<b>Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell' Area (casi sicuramente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01)</b> .....	11
<b>Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell' Area (casi di dubbia rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01)</b> .....	12
<b>Modalità Operative</b> .....	13
<i>Lavoratori subordinati</i> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Lavoratori Autonomi, Parasubordinati e Collaboratori della Società</i> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Dirigenti</i> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Amministratori</i> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Soci</i> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<b>Distribuzione</b> .....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>



Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ovvero da persone sottoposte alla vigilanza dei predetti soggetti.

La responsabilità dell'Ente è esclusa qualora quest'ultimo provi l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione dei fatti di reato, di Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **Obiettivo**

Il Modello Organizzativo deve prevedere, tra l'altro, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel medesimo Modello e nel Codice Etico.

Pertanto, il presente documento costituisce l'apparato disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo aziendale. In pratica, la violazione delle procedure organizzative, dei sistemi di controllo, e in generale delle specifiche regole comportamentali adottate dalla Società (operai, impiegati, quadri e dirigenti) costituisce sempre illecito disciplinare e comporta l'applicazione di specifiche sanzioni.



## **CfC Advice** **Ambito di applicazione**

Il presente sistema disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare.

È importante premettere che il rapporto di lavoro del personale di CfC Advice è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti (quadri, impiegati ed operai) di CfC Advice, ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Ne deriva che il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute:

- (i) nello Statuto dei Lavoratori<sup>1</sup>,
- (ii) nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono comprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse"<sup>2</sup> della Società.

---

<sup>1</sup> ARTICOLO 7, LEGGE 300/1970

<sup>2</sup>"Portatori di interesse" ovvero Amministratori, soci e collaboratori.



## **Responsabilità di applicazione**

CfC Advise - nell'organo del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale da esso delegato - è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente sistema disciplinare.

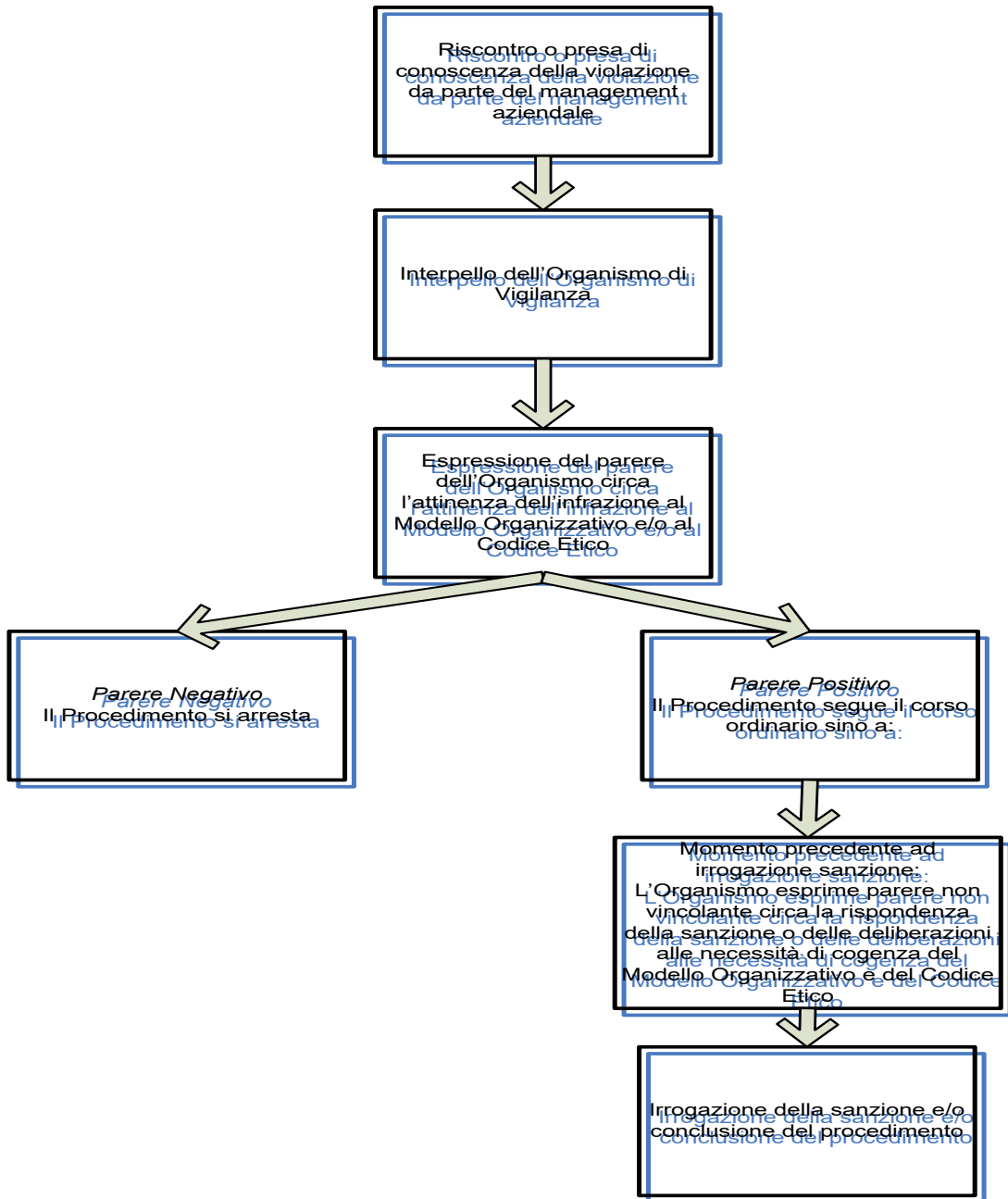
Inoltre, nell'ambito del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione e indirizzo per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, in ottemperanza con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori si può prevedere la partecipazione dell'Organismo di Vigilanza nella duplice funzione di struttura istruttoria con intervento preliminare alla contestazione dell'addebito, nonché di figura consultiva nel momento precedente alla eventuale irrogazione della sanzione.

Di seguito si riportano in termini schematici i flussi procedurali delle diverse forme di partecipazione dell'Organismo di Vigilanza al sistema disciplinare.

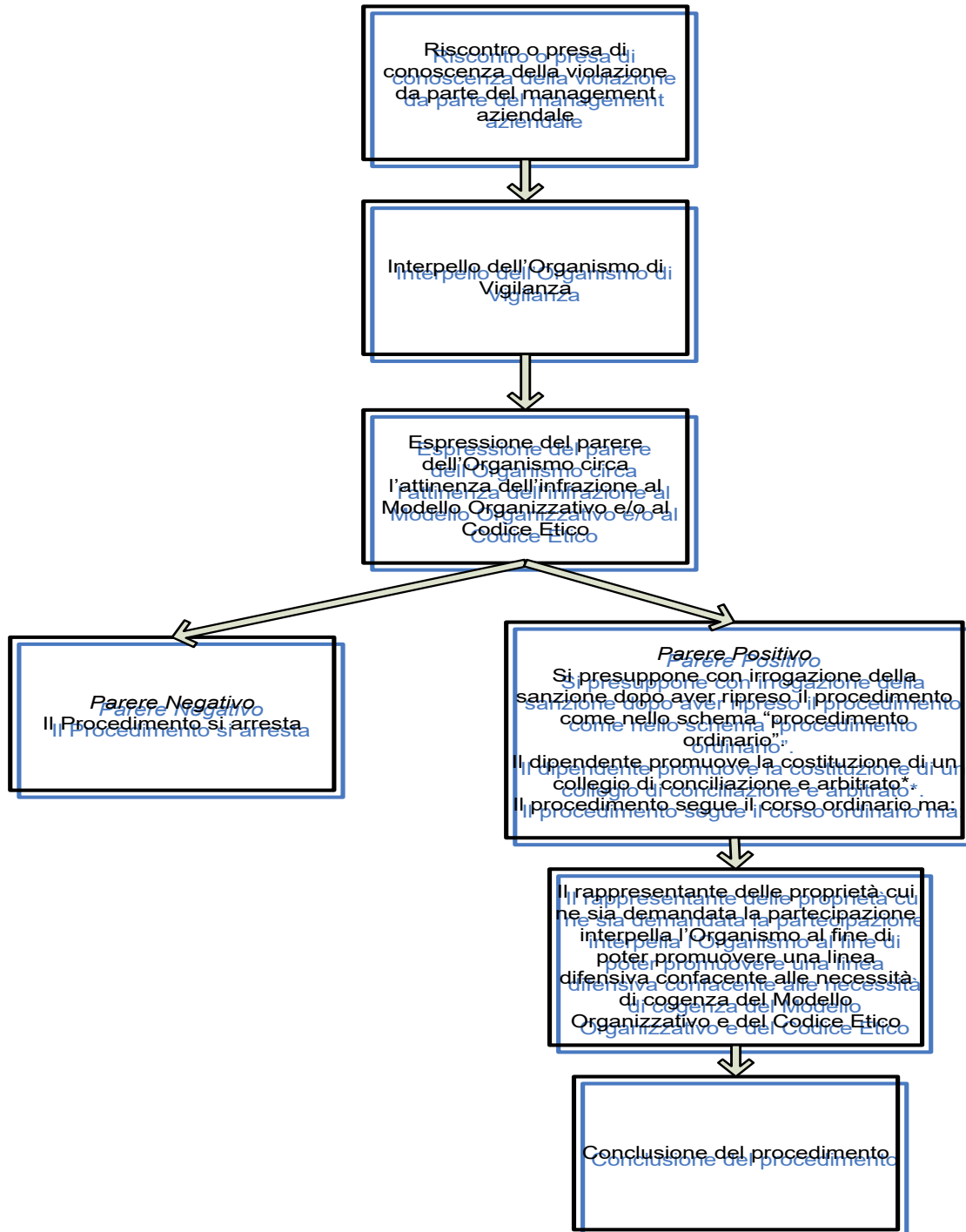


PROCEDIMENTO ORDINARIO

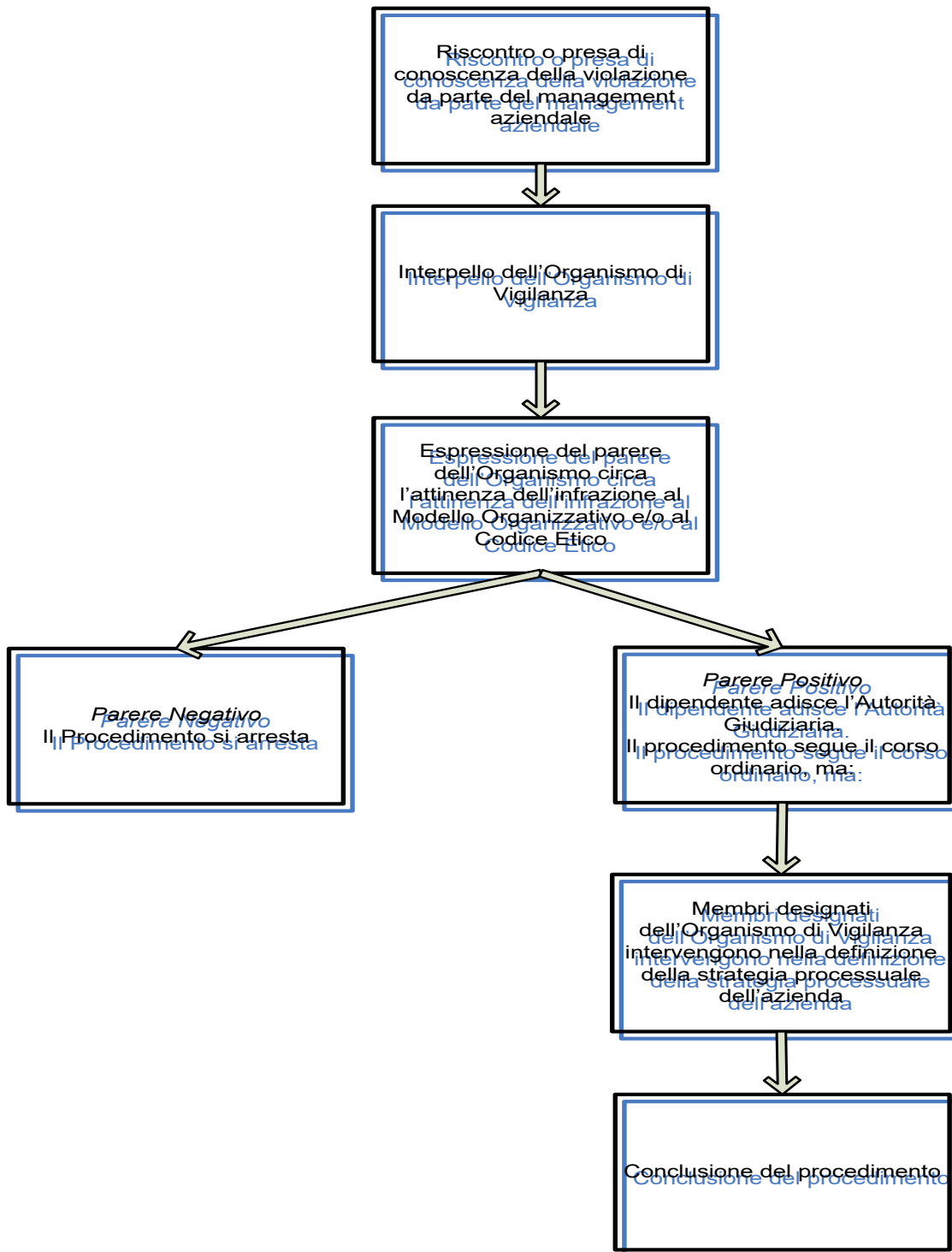




PROMOZIONE DEL COLLEGIO DI CONCILIAZIONE, ARBITRATO E CONSIGLIO DI DISCIPLINA

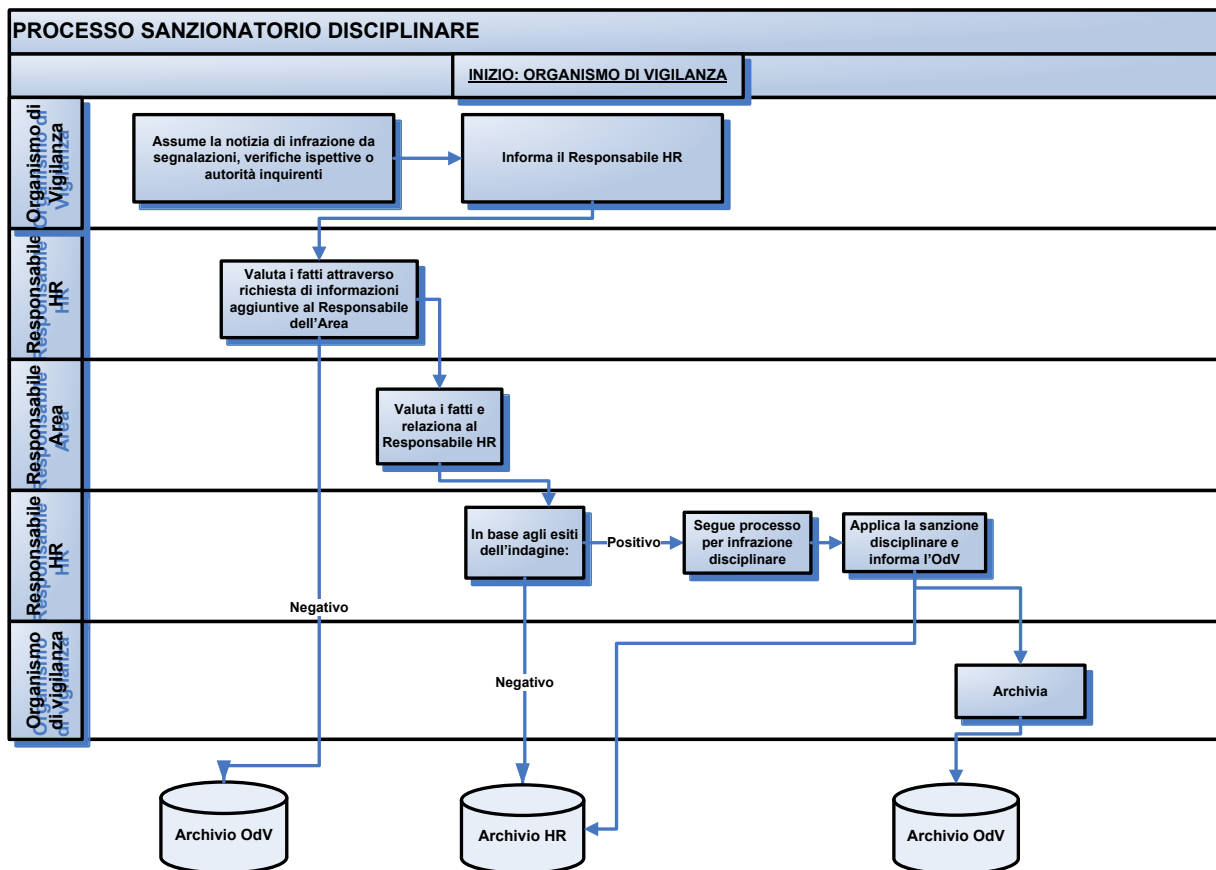






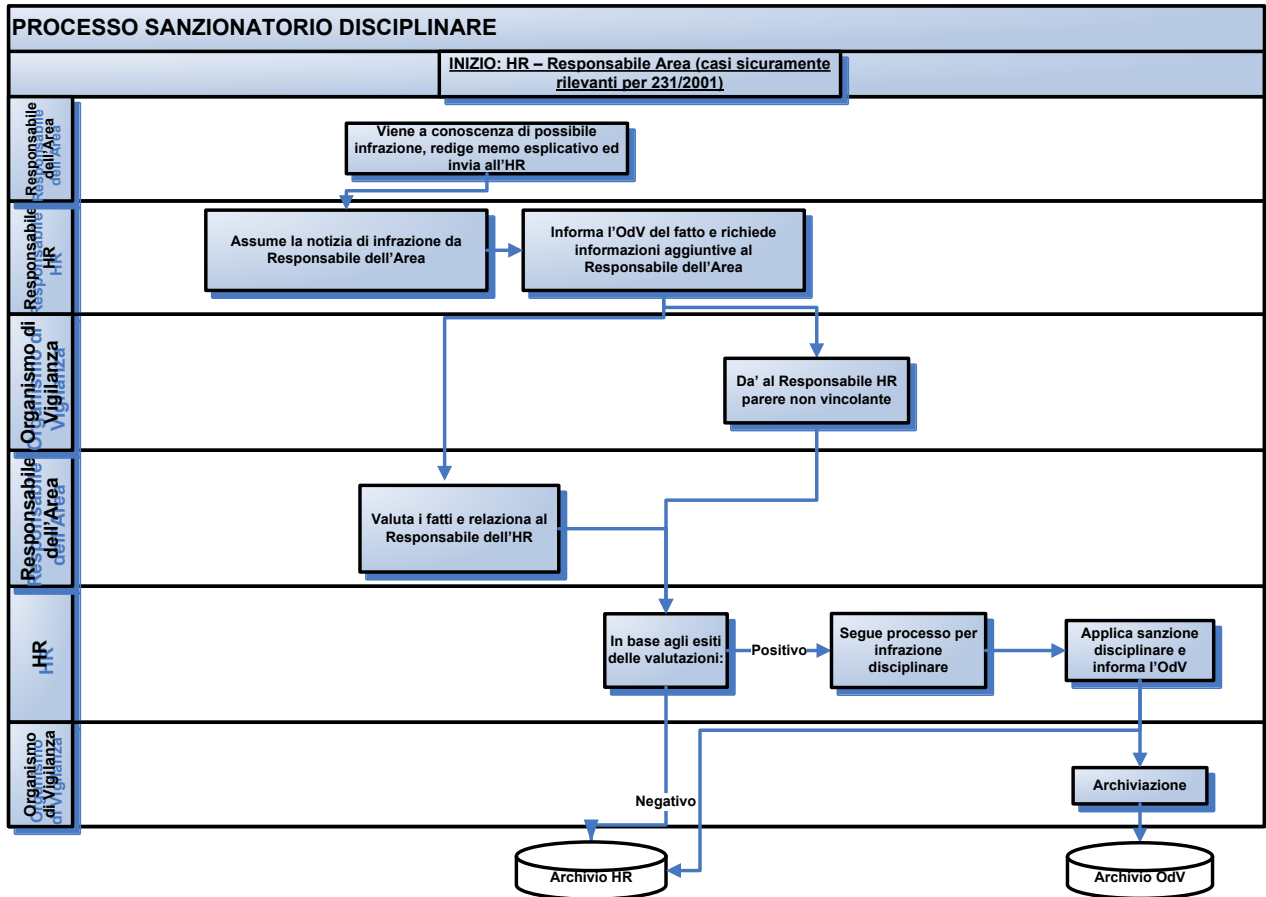


## Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Organismo di Vigilanza 231



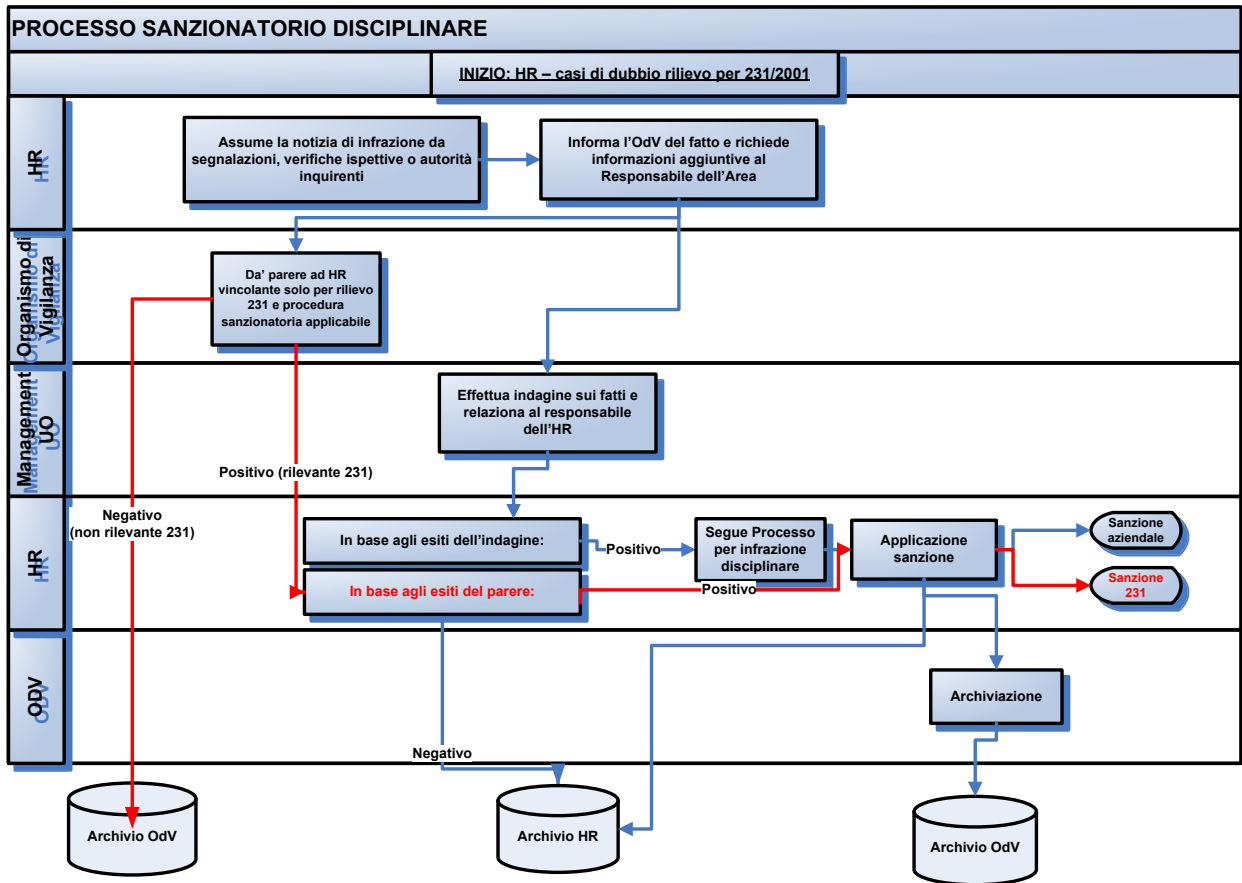


Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi sicuramente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01)





Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi di dubbia rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01)



### *Criteria generali di irrogazione delle sanzioni.*

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

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

### *Lavoratori subordinati (impiegati e quadri).*

In proporzione con la gravità delle infrazioni previste per ciascuna fattispecie e della normativa applicabile, saranno applicate le seguenti sanzioni, in conformità con quanto previsto nel Capo XXI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Resta inteso che anche le violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro implementate e formalizzate dalla Società saranno sanzionate secondo lo schema che segue.

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:



- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle regole contenute nella normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e della normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni e, comunque, nello svolgimento in sicurezza delle attività;
- omessa comunicazione ai superiori gerarchici e/o all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze delle procedure e prescrizioni componenti del Modello.

### ***Sanzioni***

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni da parte dei quadri e impiegati, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.



Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

- recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi della normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore,
- nei casi di violazione colposa dei principi della normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello.

#### *Richiamo scritto*

Verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### *Multa*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico; circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello.

#### *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni e, comunque, nello svolgimento nello svolgimento in sicurezza delle attività;



- false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e della normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### *Licenziamento con preavviso*

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni del Modello, aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività.

#### *Licenziamento senza preavviso*

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV.

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per reato che, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, l'azienda può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore/lavoratrice 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 dalla normativa applicabile alla categoria di appartenenza.

### ***Lavoratori Autonomi, Parasubordinati e Collaboratori della Società.***

Gli inadempimenti ritenuti rilevanti al fine della risoluzione anticipata del rapporto sono:





- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle regole contenute nella normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e della normativa interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni e, comunque, nello svolgimento in sicurezza delle attività;
- omessa comunicazione ai superiori gerarchici e/o all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze delle procedure e prescrizioni componenti del Modello.

### *Sanzioni*

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi, parasubordinati e dei collaboratori della Società, si richiamano le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Pertanto, nei confronti di tali soggetti dovranno prevedersi specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti individuali, di fornitura e collaborazione. In alternativa, potrà essere predisposta una lettera integrativa della regolamentazione del rapporto sottoscritta per accettazione dal Consiglio di Amministrazione.

### *Dirigenti*

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei Dirigenti alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti dalla commissione delle violazioni già illustrate per i quadri/impiegati.



Inoltre, nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano aggirati o disattesi i Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, Yahoo potrà procedere all'applicazione di sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

### ***Sanzioni***

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- censura scritta;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rientri tra i soggetti apicali individuati dal presente Sistema disciplinare.

#### *Censura scritta*

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

#### *Licenziamento con preavviso*

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la reiterata colposa violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività.

#### *Licenziamento senza preavviso*

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo la:



- 1) violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- 2) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV.
- 3) omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni;
- 4) inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa.

### *Soggetti Apicali*

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei soggetti in posizione apicale nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'OdV e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti.

### *Sanzioni*

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello da parte dei soggetti apicali, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti:



- a) censura scritta;
- b) penale;
- c) revoca/decadenza dalla carica.

#### *Censura scritta*

Verrà irrogata la censura scritta nei casi di violazione delle prescrizioni contenute nella Politica aziendale e delle norme procedurali previste dal Modello, salvo quanto previsto nei successivi punti.

#### *Penale*

La penale potrà essere applicata nei casi in cui la violazione posta in essere riguardi una norma procedurale di primaria importanza, tale da poter minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dell'intero Modello.

L'ammontare della penale varierà a seconda della gravità della violazione del Modello e non potrà essere superiore all'emolumento previsto per l'intero periodo di carica.

#### *Revoca dalla carica e/o dall'incarico*

A seconda della gravità dell'infrazione il CdA delibera in merito all'applicazione delle misure di tutela proposte dall'OdV, con esclusione della revoca dalla nomina.

#### *Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto*

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di apicale, potranno applicarsi le sanzioni della presente sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## *Amministratori*



In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## **Distribuzione**

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, la presente procedura deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, la presente procedura deve essere divulgata nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i "portatori di interesse" dell'azienda.