

CANTINE CASABELLA



SISTEMA DISCIPLINARE

SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e), comma 2 bis lett. d) e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 è un elemento necessario per assicurare l'efficace attuazione del Modello: la definizione di un adeguato sistema disciplinare e di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di meccanismi di deterrenza, ha lo scopo di contribuire all'efficacia ed effettività del Modello, nonché di conferire efficacia all'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Esso disciplina le violazioni compiute dai Destinatari del Modello e del Codice Etico, e quindi:

- lavoratori dipendenti;
- personale dirigente;
- amministratori e sindaci;
- soggetti esterni, quali Collaboratori, Consulenti, Business Partners.

Le violazioni del Modello o delle prescrizioni del Codice Etico ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari; ciò a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Si precisa inoltre che sono soggetti a sanzioni disciplinari anche i seguenti atti, in correlazione agli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza:

- la violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- la commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate.

Il Sistema Disciplinare si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e dalla normativa applicabile in materia.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto e del Modello; deve inoltre informare il Consiglio di Amministrazione affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare, qualora ciò fosse ritenuto necessario ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Presupposti del codice disciplinare-sanzionatorio

I principi che caratterizzano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- **legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste dal Decreto. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **autonomia e complementarità:** il sistema sanzionatorio del Modello è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dalle specifiche normative, tempo per tempo vigenti, applicabili alle categorie di lavoratori presenti nella Società;
- **pubblicità:** la Società deve dare massima ed adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;

- **contraddittorio**: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico ed immediato;
- **tempestività**: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **gradualità**: le sanzioni sono state ponderate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo.

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D.lgs. 231/2001 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;
- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello e del Codice Etico;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

SEZIONE I - LE SANZIONI

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello costituisce un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ed è pertanto un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

I provvedimenti irrogabili possono consistere in:

- i. **richiamo verbale**: in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello (es. mancata osservanza di procedure prescritte, omissione di informazione all'OdV, omissione dei controlli previsti, ecc.) o di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

- ii. **ammonizione scritta:** nei casi più gravi o recidivi di violazione delle procedure interne previste dal Modello o di azione di comportamenti non conformi allo stesso;
- iii. **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare:** in caso di violazione delle procedure previste dal Modello o con l'adozione di un comportamento non conforme allo stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo
- iv. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni:** in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare rispetto alle violazioni di cui ai punti i., ii. e iii. sopra riportati;
- v. **licenziamento con preavviso:** in caso di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- vi. **licenziamento senza preavviso:** in caso di violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure sanzionatorie previste dal Decreto, ovvero in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare delle mancanze di cui al punto iv sopra riportato.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del fatto con riferimento sia agli obblighi violati che agli effetti cui la Società può ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto.

L'applicazione concreta delle misure disciplinari è demandata al Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell'OdV e sentito il parere del superiore gerarchico all'autore della condotta censurata.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tale ipotesi, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

L'esito del procedimento deve essere comunicato all'OdV.

Sanzioni per personale dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria, riflettendosi non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine sul mercato.

Il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di far rispettare lo stesso agli altri dipendenti è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, si provvederà ad

applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. del personale dirigente applicabile. L'OdV potrà altresì proporre la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una dettagliata relazione contenente:

- 1) la descrizione della condotta constatata;
- 2) l'indicazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico o dei principi comportamentali adottati, che risultano essere state violate;
- 3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- 4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- 5) una propria proposta in merito alla sanzione che ritiene opportuna rispetto al caso concreto.

L'esito del procedimento deve essere comunicato all'OdV.

L'applicazione concreta delle misure disciplinari è demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'OdV.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo, sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Misure nei confronti degli amministratori

Le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società sono valutate con estremo rigore, in quanto la formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone tali qualità siano acquisite e rispettate, in primis, da coloro che guidano le scelte aziendali, così da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per o con la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello e del Codice Etico, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che assumeranno tutte le opportune determinazioni e che, in base ai principi di gradualità e di fattualità del Sistema Disciplinare, potranno applicare le seguenti sanzioni:

- a. diffida al puntuale rispetto del Modello;
- b. richiamo scritto;
- c. decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- d. revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- e. revoca dell'incarico.

Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale delle procedure e dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, i quali adotteranno le opportune determinazioni e, se del caso, procederanno alla convocazione dell'assemblea dei soci.

Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con fornitori, Collaboratori, Consulenti, Business-Partners, ecc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali:

- dare atto dell'avvenuta conoscenza del Modello e del Codice Etico da parte del terzo contraente, con richiesta di assunzione da parte dello stesso e dei suoi eventuali dipendenti/collaboratori dell'impegno ad astenersi da comportamenti contrastanti con le prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nel Decreto;
- ogni comportamento posto in essere dagli stessi ovvero dai soggetti da loro incaricati, contrastante con le linee guida ed i principi indicati nel Modello e nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto, consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

In particolare, sono sanzionabili i comportamenti che costituiscono violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali e che:

- non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non rappresentando fattispecie penalmente rilevanti, siano violazione dei principi del Modello e/o del Codice Etico di Casa Bella;
- siano dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In ragione della gravità del comportamento censurato, le sanzioni irrogabili potranno consistere in:

- a. richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotta infrante;
- b. attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei contratti;
- c. attivazione, se applicabile, delle opportune azioni per il risarcimento dei danni.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni è demandato alla Funzione aziendale referente per lo specifico rapporto, sotto la vigilanza dell'OdV.

SEZIONE II - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni è caratterizzato da:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

In ogni caso, il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione da parte degli organi aziendali, di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'accertamento dell'avvenuta violazione, quantomeno oggettiva, del Modello e/o del Codice Etico e dei principi comportamentali adottati.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, e se ritiene che si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello, segnala la stessa agli organi aziendali competenti all'irrogazione della sanzione, secondo i principi sopra richiamati e come di seguito riepilogato:

SOGGETTO CHE PONE IN ESSERE LA VIOLAZIONE	SEGNALAZIONE DELL'ODV	IRROGAZIONE DELLA SANZIONE
Dipendenti	C.d.A.	C.d.A., sentito il parere del superiore gerarchico
Dirigenti	C.d.A.	C.d.A., sentito il parere dell'OdV
Amministratori	C.d.A. e Collegio Sindacale	C.d.A. e Collegio Sindacale
Membri del Collegio Sindacale	C.d.A. e Collegio Sindacale	C.d.A. e Collegio Sindacale, con eventuale convocazione dell'assemblea dei soci
Soggetti esterni	Funzione aziendale referente nella specifica area	Funzione aziendale referente nella specifica area

SEZIONE III – MISURE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di:

- i. il segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata, anche con sentenza di primo grado, in sede civile e/o penale;
- ii. il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- iii. il soggetto che si sia reso responsabile di atti di Ritorsione come definiti nella Procedura Whistleblowing;
- iv. il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

MONITORAGGIO E ADEGUAMENTO

Il Sistema Disciplinare deve essere costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze della Società.
