
BENEFIS S.r.l.

Sede legale: Via Gualco 14 - GENOVA

C.F., P. IVA e N° Iscriz. Reg. Imprese di Genova 02790240101

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e)
d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

(aggiornamento. n. 1/gennaio 2016)

Approvazione:	<i>Organo Amministrativo</i>	Data 28/01/2016	
----------------------	------------------------------	------------------------	--

1. Principi generali

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*, la *Benefis s.r.l.* (di seguito anche la Società) adotta il presente Sistema Disciplinare.

Infatti, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare effettivamente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, i membri degli Organi di controllo (Collegio Sindacale, Revisore Unico, Sindaco Unico) ed eventualmente la Società di Revisione e, nei casi previsti, anche i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare si terrà conto di diversi elementi e criteri quali:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- b) intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- c) gravità della condotta rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

In ogni caso, al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le eventuali violazioni da parte dei destinatari del presente "Sistema disciplinare" ed i provvedimenti disciplinari da adottare, le azioni ed i comportamenti meritevoli di sanzione sono così classificati:

- a) Inosservanza delle disposizioni impartite dall'azienda e finalizzate al rispetto di quanto previsto dal presente Modello Organizzativo ed al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico,
- b) Inosservanza delle prescrizioni contenute nelle procedure del Modello ovvero nel Codice Etico;

- c) Inosservanza delle disposizioni o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia tra l'autore delle violazioni e Benefis;
- d) Inosservanza di disposizioni o prescrizioni tale da provocare, oltre che il venir meno del rapporto di fiducia, anche un grave nocumento a Benefis tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'autore della violazione.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e delle norme interne aziendali.

1. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte di amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito l'organo di controllo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui , ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee e ferma comunque la facoltà dell'organo di controllo di convocare l'assemblea ai sensi dell'art. 2406 cod.,civ.

La contestazione degli addebiti andrà fatta per iscritto al fine di garantire il diritto di difesa.

Rimane salva in ogni caso, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità, con eventuale richiesta risarcitoria.

Esempi di condotte sanzionabili per gli amministratori sono:

- a) Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia "231"
- b) Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del Modello Organizzativo connessi ovvero non connessi ad attività a rischio "231"
- c) Inosservanza di protocolli, procedure, processi di programmazione o di attuazione delle decisioni del C.d.A. formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto
- d) Inosservanza delle procedure per l'acquisizione o la gestione delle risorse finanziarie
- e) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Odv ovvero mancata ottemperanza alle indicazioni dell'Odv
- f) Mancata vigilanza – da parte delle persone che assumono le funzioni di Datore di Lavoro o di Committente ai fini del D.Lgs. 81/2006 – sulla corretta implementazione delle misure tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori

- g) Omessa valutazione e tempestiva assunzione dei provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'Odv relative a comportamenti, atti ed omissioni posti in essere da parte degli amministratori in violazione del Codice Etico o nel mancato rispetto delle procedure previste dal Modello Organizzativo

2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni dei principi e/o comportamenti imposti dal Codice Etico o dal presente Modello commessi da dirigenti, si applicheranno le misure previste dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, applicando le procedure e le sanzioni nello stesso previste.

L'Odv trasmetterà una relazione al titolare del sistema disciplinare nonché al C.d.A. ed all'organo di controllo per un parere.

La contestazione degli addebiti va fatta per iscritto al fine di garantire il diritto di difesa.

Nell'assunzione delle iniziative spettanti al C.d.A., lo stesso potrà deliberare di revocare eventuali procure conferite al dirigente.

Riguardo agli esempi di condotte sanzionabili per i dirigenti si fa riferimento a quelli elencati per gli amministratori, per quanto compatibili

3 .Misure nei confronti di collaboratori , partners, consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori, dai partners, dai Consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico può determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

Anche in tali casi, sarà l'Odv ad informare l'organo amministrativo e di controllo della Società.

Anche per questa categoria di soggetti si fa riferimento, per quanto compatibili, agli esempi elencati per gli amministratori

4. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale o Sindaco Unico o Revisore Unico

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte di membri del Collegio Sindacale (ovvero Sindaco Unico o Revisore Unico), l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti se del caso gli eventuali altri membri del Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti, quali ad esempio la convocazione

dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa e ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod.civ.

La contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata per iscritto per garantire il diritto di difesa.

Resta salva l'esperibilità delle azioni di responsabilità, con eventuale richiesta risarcitoria.

Anche per questa categoria di soggetti si fa riferimento agli esempi di comportamenti censurabili elencati per gli amministratori in quanto compatibili.

5. Misure nei confronti della Società di revisione

Per quanto applicabili, valgono le regole di cui al punto 4. Anche per la Società di Revisione.

6. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello organizzativo, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati, quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 cod.civ., nonché illecito disciplinare, quest'ultimo quale violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, così come previsto dal CCNL applicabile.

In ogni caso, le eventuali sanzioni dovranno rispettare i limiti previsti dallo "Statuto dei Lavoratori" (L.300/1970) e le procedure previste dal CCNL applicabile.

Nei confronti del Personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970, n. 300), nonché delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni irrogabili (vedi i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) in caso di infrazioni alle regole del Modello possono essere, in ordine crescente di gravità:

a) CONSERVATIVE del rapporto di lavoro:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

b) RISOLUTIVE del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella procedura di accertamento delle infrazioni sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

7. Obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01 configura in ogni caso comportamento sanzionabile.

8. Disposizioni finali

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di applicazione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/01, di cui é parte integrante.