



Documento

Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231-2001

Doc. 04 – Sistema Disciplinare

DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO		
Redazione	Amministratore Delegato BIB	Data: 02/07/2019
Autorizzazione a procedere	Amministratore Delegato BIB	Data: nn/nn/2019
Parere Tecnico	Organismo di Vigilanza	Data: nn/nn/2019
Controllo di Conformità	Funzione <i>Compliance</i> della Capogruppo	Data: nn/nn/2019
Approvazione	Consiglio di Amministrazione BIB	Data: nn/nn/2019

Tipologia Documento	Documento				
Codice Documento:	Doc 04	Versione	1	Edizione	2019
Principali modifiche rispetto alla versione precedente	Revisione e adattamento per revisione generale del Sistema.				
Stato Documento:					
Richiesta di chiarimenti	info@bimbrokers.it				
Data Approvazione precedente Versione:					

Documenti collegati:	- Doc. 3 – Codice Etico e di Comportamento
Documenti allegati	- CCNL Applicato: Commercio e Terziario

INDICE

1. PREMESSA	4
2. DESTINATARI DELLE SANZIONI	5
3. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	5
4. MISURE PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1° ALLA 3°) E I QUADRI DIRETTIVI	5
4.1 TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI DIPENDENTI	6
4.2 POSSIBILI SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DI 1° AREA PROFESSIONALE	7
4.3 POSSIBILI SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DI 2° E 3° AREA PROFESSIONALE E DEI QUADRI DIRETTIVI	8
5. MISURE PER I SOGGETTI APICALI	9
1.1 TIPOLOGIA DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI AI SOGGETTI APICALI	10
1.2 POSSIBILI SANZIONI PER I SOGGETTI APICALI	11
6. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI AUTONOMI	11
1.3 TIPOLOGIA DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI LAVORATORI AUTONOMI	11
1.4 POSSIBILI SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI	12

1. PREMESSA

L'osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e adottato dalla società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari".

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con BIM Insurance Brokers S.p.A. e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo di BIM Insurance Brokers S.p.A., oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente documento sintetizza dunque le sanzioni rinvenute da Codice Etico e Modello 231 dell'organizzazione e il sistema disciplinare stabilito dallo stesso **C.C.N.L.** Commercio e Terziario vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela dei soggetti che abbiano segnalato violazioni del Modello nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Questo documento può essere consegnato a rappresentanti del soggetto controllante.

2. DESTINATARI DELLE SANZIONI

Il sistema disciplinare ha quali soggetti destinatari i soggetti legati alla società da un rapporto di subordinazione.

In altri termini, il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro.

Lavoratori autonomi - collaboratori e consulenti

Il sistema disciplinare deve altresì avere, quali soggetti destinatari, i collaboratori esterni a vario titolo, nonché i soggetti esterni che operano nell'interesse della Società.

Anche in tal caso, al fine di evitare comportamenti non conformi, è opportuno che si concordino, con i consulenti e i collaboratori, specifiche clausole contrattuali che vincolino i soggetti terzi all'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

Altri destinatari

Sono soggetti a sanzioni anche gli amministratori, i sindaci e tutti i *partner* che a vario titolo intrattengono rapporti con la Società.

3. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato *illecito disciplinare* qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini dell'irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

4. MISURE PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1° ALLA 3°) E I QUADRI DIRETTIVI

Per ogni rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) si fa riferimento alla normativa dei contratti collettivi di lavoro e alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano:

- Art. 2104 *Diligenza del prestatore di lavoro*. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

- Art. 2105 *Obbligo di fedeltà*. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.
- Art. 2106 *Sanzioni disciplinari*. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative).

4.1 TIPOLOGIE DI COMPORAMENTI SANZIONABILI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, e del personale di area professionale, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, D. Lgs. 231/01;
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reati presupposto;
- mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste 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;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;
- omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme in materia di Antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo aggiornamento;
- omessa segnalazione dell'inosservanza e irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni nonché all'organo dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DI 1° AREA PROFESSIONALE

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari¹:

- **biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi**
 - verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- **biasimo inflitto per iscritto**
 - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni per le quali è prevista la sanzione del richiamo verbale.
- **Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione ex all'art. 193 del CCNL**
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

A titolo esemplificativo ma non esaustivo le ultime due fattispecie si applicano, a seconda della gravità e delle conseguenze ai fini del D.Lgs. 231/01, in caso di:

- inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità 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;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto precedente.

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

- **Licenziamento**
 - nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231, di cui al precedente punto;
 - per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

¹ In coerenza con quanto previsto ai sensi del Modello 231 e con quanto descritto dalla Direzione Risorse Umane nella Comunicazione al Personale 04/2017 del 22 Febbraio 2017

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo 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;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- gravi inadempimenti degli obblighi di legge sull'Antiriciclaggio che potrebbero causare direttamente o indirettamente gravi o gravissime conseguenze, di cui all'art. 25 octies del Decreto.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto d) la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4.3 POSSIBILI SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DI 2° E 3° AREA PROFESSIONALE E DEI QUADRI DIRETTIVI

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi**
 - verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- **biasimo inflitto per iscritto**
 - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale.
- **Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione ex all'art. 193 del CCNL**
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

A titolo esemplificativo ma non esaustivo le ultime due fattispecie si applicano, a seconda della gravità e delle conseguenze ai fini del D.Lgs. 231/01, in caso di:

- inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità 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;

- reiterate violazioni di cui al precedente punto precedente.

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

- **Licenziamento**

- nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231, di cui al precedente punto;
- per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo 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;
 - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - gravi inadempimenti degli obblighi di legge sull'Antiriciclaggio che potrebbero causare direttamente o indirettamente gravi o gravissime conseguenze, di cui all'art. 25 octies del Decreto.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto d) la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

5. MISURE PER I SOGGETTI APICALI

Dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori. Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, è sanzionato considerando in sede applicativa il principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Le giustificazioni addotte dal lavoratore si riterranno accolte se non viene adottato alcun provvedimento con sollecitudine.

La difesa può essere effettuata verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Amministratori e sindaci

In caso di violazione del modello da parte degli amministratori o dei sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun consigliere o sindaco, singolarmente, ovvero ciascun organo, nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione/convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione/convocazione assemblee con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

1.1 TIPOLOGIA DI COMPORAMENTI SANZIONABILI AI SOGGETTI APICALI

Qui di seguito sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili ai soggetti apicali:

- inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'organo dirigente (consiglieri di amministrazione, amministratore delegato/direttore generale) nello svolgimento delle proprie funzioni;
- inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative;
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati;
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali previsto per processi a rischio di reato individuati nel Modello;
- omissione di comportamenti e di procedure prescritti e formulati nel Modello che espongono la società a rischi reato;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, dirette in modo univoco al compimento dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;

- omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme in materia di Antiriciclaggio (D. Lgs. 231/2007) che possono costituire fonte dei reati presupposto;
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza dei soggetti apicali.

1.2 POSSIBILI SANZIONI PER I SOGGETTI APICALI

I provvedimenti disciplinari che possono essere intrapresi nei confronti degli apicali in caso di adozione di comportamenti della fattispecie di cui al paragrafo precedente sono:

- richiamo e intimazione a conformarsi;
- sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate;
- revoca se si verifica una reiterazione dopo la sospensione;
- revoca se si realizza il reato presupposto.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte del par. 4.1 costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

6. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI AUTONOMI

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la *risoluzione del relativo contratto*, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

La clausola è riportata all'interno del contratto.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, la Società, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Codice di Comportamento, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente;
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.

1.3 TIPOLOGIA DI COMPORAMENTI SANZIONABILI DEI LAVORATORI AUTONOMI

Possibili comportamenti sanzionabili dei lavoratori autonomi sono:

- inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative;
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati;
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali previsto per processi a rischio di reato individuati nel Modello;
- omissione di comportamenti e di procedure prescritti e formulati nel Modello che espongono la società a rischi reato;
- omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme in materia di Antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007) che possono costituire fonte dei reati presupposto.
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza dei soggetti apicali.

1.4 POSSIBILI SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI

Le possibili sanzioni che possono essere previste nei confronti dei lavoratori autonomi in caso di adozione di comportamenti della fattispecie di cui al paragrafo precedente, da prevedere anche in seno ai singoli contratti sono:

- Richiamo e intimazione a conformarsi;
- Comminazione di una penale ex. art. 1382 c.c.;
- Risoluzione ex. art. 1456 c.c. nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto;
- Revoca se si verifica una reiterazione dopo la sospensione;
- Revoca se si realizza il reato presupposto.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte del par. 5.1 costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.