

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

**adottato da**

**ALPHA FORMAT S.r.l.**

**ai sensi e per gli effetti del D.LGS 231/2001**



## Sommario

1. SCOPO.....	3
2. NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	4
3. DESTINATARI.....	4
4. APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	4
5. CRITERI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	5
6. COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	6
7. SEGNALAZIONI .....	7
8. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	7

## 1. SCOPO

Alpha Format richiede a tutti i Soggetti che con essa interagiscono di assumere una condotta in linea con i principi etico-morali dettati dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, redatto ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Il presente Sistema Disciplinare, redatto ai sensi degli art. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001 ha come obiettivo quello di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Esso ha rilevanza sia nell'ambito dei rapporti interni alla Società, sia nei rapporti professionali e commerciali che la Società stabilisce all'esterno della sua organizzazione.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono tutti coloro che prestano la propria attività manuale o intellettuale per conto o a favore di Alpha Format S.r.l. a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalla durata temporale della prestazione lavorativa e/o collaborazione; il suo rispetto è imposto anche per rapporti lavorativi di un giorno o frazione di esso e alle prestazioni di lavoro meramente occasionali. Pertanto esso si riferisce indistintamente

- a tutti i lavoratori subordinati, qualunque sia il loro ruolo, mansione o inquadramento, e, ove compatibili con la tipologia contrattuale;
- ai lavoratori parasubordinati (art. 409, co. II, c.p.c.);
- ai prestatori autonomi titolari di un contratto di lavoro e/o di collaborazione con la società (art. 2222 c.c.) o che comunque frequentano i locali della società o comunque operano per suo conto anche presso la clientela.
- anche a tutti coloro che prestano un'attività di lavoro in senso lato ed anche solo per scopi formativi ( tirocinanti, borsisti o stagisti, tra gli altri). Gli stessi, pur non risultando incasellabili in un rapporto di lavoro subordinato, sono implicitamente inseriti nella comunità di lavoro e svolgono attività lavorative e/o formative all'interno dei locali di Alpha Format s.r.l., anche con l'ausilio e il supporto del personale dipendente della Società.

Il presente documento – che è parte integrante del MOGC - ha valenza a tempo indeterminato e potrà essere modificato in qualunque momento laddove se ne ravvisi la necessità anche alla luce delle modifiche organizzative e/o produttive deliberate dall'azienda, oltre che per il sopravvenire, per quanto concerne i lavoratori subordinati, di normative e disciplinari imposte dai contratti collettivi nazionali e dalla legislazione di riferimento.

## 2. **NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**

Nella redazione del Sistema Disciplinare, Alpha Format ha tenuto conto delle Norme e dei Regolamenti previsti da:

- D.Lgs n. 231/01;
- D.Lgs n. 81/08;
- L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori);
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs 231/01;
- Procedure e Protocolli di Alpha Format S.r.l.,

nonché delle Direttive fornite dalle Linee Guida – Parte Generale – di Confindustria.

## 3. **DESTINATARI**

Destinatari del presente sistema disciplinare:

- i dipendenti;
- gli Amministratori;
- i collaboratori esterni;
- nonchè tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi, come specificato al precedente paragrafo 1..

Alpha Format provvederà ad informare tutti i destinatari circa l'esistenza ed il contenuto del Modello. Nei confronti dei soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, saranno promosse sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal sistema sanzionatorio previsto dal MOGC della Società.

## 4. **APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo di gestione e controllo, il cui fine è di portare a conoscenza di tutti i Destinatari i principi etici, morali e normativi necessari per evitare la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Oltre a quanto precisato al paragrafo 1. che precede, in tema di applicazione ed istituzione- ai fini del Decreto 231/2001 - del sistema disciplinare, è necessario tenere in evidente considerazione che:

- a) si pone quale sistema sanzionatorio complementare a quello previsto dal CCNL di categoria o di altre leggi, non alternativo;
- b) ottempera il dispositivo dell'art. 7 - Statuto dei lavoratori -:

- *Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (1° comma art. 7);*
  - *Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (2° comma art. 7);*
- c) e ottempera, altresì, il disposto del 3° comma dell'art. 30 del D.Lgs 81/08
- *Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

## 5. CRITERI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- a) gravità della violazione;
- b) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- c) intenzionalità;
- d) conseguenze in capo alla società;
- e) eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- f) Recidività.

Nell'eventualità di commissione di più infrazioni con un solo atto, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Partendo dal presupposto che il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, è opportuno che esso contempli una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Le sanzioni, cioè, devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenue, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nel caso di violazioni più gravi. L'esercizio del potere decisionale, secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (par. 4, sent. n. 220 del 1995), deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;

- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

## 6. COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Il presente Sistema Disciplinare sanziona i comportamenti che violano le regole etico, morali e comportamentali previste dal MOGC e dal Codice Etico, non sostituisce, quindi, le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale, ma è complementare allo stesso.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e agli elementi costitutivi del Modello Organizzativo e alle leggi e norme vigenti sono:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci (10) giorni.
- Risoluzione del rapporto di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

### a) **Provvedimenti nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione:**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti il CDA, la commisurazione della sanzione, secondo i parametri in precedenza esposti, sarà delegata al CDA sulla base delle indicazioni espresse dai Soci della Società;

### b) **Provvedimenti nei confronti di soggetti apicali:**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più soggetti apicali, la commisurazione della sanzione, secondo i parametri in precedenza esposti, sarà delegata al CDA;

### c) **Provvedimenti nei confronti di dipendenti (quadri, impiegati e operai)**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più soggetti dipendenti, la commisurazione della sanzione, secondo i parametri in precedenza esposti, sarà delegata al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

### d) **Provvedimenti nei confronti di Soggetti Terzi/Consulenti Esterni**

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti terzi/consulenti esterni, la commisurazione della sanzione, secondo i parametri in precedenza esposti, sarà delegata al CDA, il quale provvederà a prendere specifici provvedimenti anche in funzione delle clausole risolutive previste nei contratti stipulati fra le parti.

## **7. SEGNALAZIONI**

Le violazioni alle prescrizioni previste nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed al Codice Etico di Alpha Format S.r.l. sarà comunicata all'Organismo di Vigilanza ed al Responsabile dell'Area di riferimento.

## **8. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Le disposizioni contenute nel presente documento sono vincolanti per tutti i soggetti Destinatari e saranno portate a conoscenza di tutti mediante:

- Affissione nella bacheca aziendale;
- Pubblicazione nel sito internet aziendale;
- Consegna diretta ai dipendenti, ai soggetti apicali ed ai componenti il CDA.

In merito al contenuto del presente documento, nei confronti dei dipendenti della Società sarà svolta specifica attività formativa da parte dell'Organismo di Vigilanza.