

ALLEGATO 4
AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

OPENJOBMETIS S.P.A.
- AGENZIA PER IL LAVORO -

SISTEMA DISCIPLINARE

REL.	DATA	REDATTO	APPROVATO	NOTE
1.0	28/05/2012	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	
2.0	23/09/2014	Società Openjobmetis S.p.A	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
3.0	09/03/2018	Società Openjobmetis S.p.A	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento

INDICE

1. Funzione del sistema disciplinare.....	3
2. Misure nei confronti dei dipendenti.....	3
3. Violazioni del Modello e relative sanzioni	5
3.1 Richiamo verbale.....	6
3.2 Ammonizione scritta	6
3.3 Multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione.....	6
3.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo	7
3.5 Licenziamento con preavviso	7
3.6 Licenziamento senza preavviso	7
3.7 Altre disposizioni	7
4. Misure nei confronti dei dirigenti. Rinvio.....	8
5. Misure nei confronti degli amministratori.....	8
6. Misure nei confronti del Collegio sindacale e delle società di revisione.....	9
7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, intermediari, collaboratori che svolgono ruoli analoghi.....	9
8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	10
9. Il risarcimento del danno.....	10
10.L'applicazione delle sanzioni.....	10

1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (**D.Lgs. 231/2001**) indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (**il Modello**), l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La Società ha adottato pertanto il presente sistema disciplinare istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica, nel pieno rispetto della normativa vigente, alle infrazioni concernenti le disposizioni, i protocolli nonché le norme comportamentali del Codice Etico che rappresentano, nel loro insieme, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare prescinde dall'avvio e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria. Le regole di condotta di cui si è dotata la Società con il proprio Modello sono infatti indipendenti dall'illecito cui eventuali comportamenti possono dar luogo e da eventuali imputazioni per responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 a carico della Società.

2. Misure nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle disposizioni, dei protocolli e delle norme comportamentali previste dal Modello costituisce inadempimento da parte dei dipendenti di Openjobmetis agli obblighi previsti dall'art. 2104, co. 2 c.c., obblighi di cui il medesimo Modello rappresenta parte integrante e sostanziale.

La violazione, da parte dei dipendenti di Openjobmetis delle singole disposizioni, dei protocolli e delle norme comportamentali di cui al Modello legittima l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

In proposito si precisa che i dipendenti diretti di Openjobmetis con qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "**CCNL Commercio**"), mentre quelli con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "**CCNL Dirigenti Commercio**").

I dipendenti somministrati da Openjobmetis sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Somministrati (di seguito "**CCNL Somministrati**").

I provvedimenti disciplinari sono applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Openjobmetis in conformità a quanto previsto dagli artt. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (**Statuto dei Lavoratori**) e 23, co. 7 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (**Legge Biagi**), nonché in conformità alle disposizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

Per i dipendenti di qualifica non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili. In particolare:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni per i lavoratori somministrati e di 10 giorni per i lavoratori diretti;
- licenziamento con preavviso o senza preavviso.

Le sanzioni ivi elencate si applicheranno anche nei confronti del personale diretto con qualifica dirigenziale in virtù del rinvio operato dal Contratto CCNL Dirigenti Commercio.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

Non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito quest'ultimo a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni per iscritto. Se il provvedimento non verrà emanato entro i successivi 5 giorni per i lavoratori somministrati (salvo diverso termine superiore previsto dal contratto collettivo e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici) e 15 giorni per i lavoratori diretti, tali giustificazioni si riterranno accolte. Pertanto, il provvedimento

dovrà essere emanato entro i termini di cui sopra anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

Con riguardo ai lavoratori somministrati, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata per iscritto, oltre che al lavoratore, anche all'impresa utilizzatrice entro i termini di cui sopra.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato.

La comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari eventualmente adottati potranno essere impugnati dai dipendenti secondo le norme di legge e di contratto collettivo applicabili.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni del Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Openjobmetis.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione del Personale, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali presenti nella sede della Società e presso le sue filiali e pubblicato sull'intranet aziendale e della sua adozione è data notizia al pubblico mediante gli strumenti più adeguati a tal fine.

3. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalle vigenti normative e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Openjobmetis intende portare a conoscenza dei propri dipendenti

le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello la cui violazione costituisce illecito disciplinare nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

In particolare le sanzioni applicabili sono le seguenti:

3.1 **Richiamo verbale**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che violi le norme di comportamento previste nel Codice Etico nell'espletamento di attività che non rientrano nelle Aree Sensibili come individuate nell'ambito del *Risk Assessment* effettuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.2 **Ammonizione scritta**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che sia recidivo nell'anno solare nella commissione di condotte sanzionate con il richiamo verbale.

Si applica tale provvedimento altresì al lavoratore dipendente che ponga in essere una delle condotte di cui al paragrafo 3.3. qualora le stesse non appaiano tali da determinare possibili rischi penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.3 **Multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che:

- 1) violi i protocolli previsti dal Modello;
- 2) violi le norme di comportamento previste nel Codice Etico in relazione alle attività rientranti nelle Aree Sensibili;
- 3) non informi l'Organismo di Vigilanza circa la tenuta di condotte sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare da parte di altri destinatari del Modello;
- 4) non informi l'Organismo di Vigilanza circa la commissione di irregolarità gestionali da parte di altri destinatari del Modello;

qualora tali condotte determinino possibili rischi penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.4 **Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che sia recidivo nell'anno solare nella commissione di condotte sanzionate con la multa.

Tale provvedimento si applica anche al lavoratore che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, sempre che tale condotta, alla luce delle concrete modalità commissive, non sia sanzionabile con il licenziamento.

3.5 **Licenziamento con preavviso**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle Aree Sensibili, adotti un comportamento non conforme ai protocolli del Modello e/o alle norme di condotta del Codice Etico diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento grave violazione degli obblighi contrattuali del dipendente.

3.6 **Licenziamento senza preavviso**

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle Aree Sensibili, adotti un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione dei protocolli e delle norme di comportamento del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché al lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze sanzionate con la multa. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente ed irrimediabilmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

3.7 **Altre disposizioni**

È fatto salvo il diritto di Openjobmetis di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato anche:

- 1) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- 2) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- 3) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- 4) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

4. Misure nei confronti dei dirigenti. Rinvio

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni e delle procedure interne previste dal Modello, ivi incluso il Codice Etico, o di adozione, nello svolgimento di attività nelle Aree Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, Openjobmetis, accertata la responsabilità dell'autore della violazione in conformità alle normative vigenti, provvederà ad applicare nei suoi confronti il sistema sanzionatorio sopra descritto in conformità al richiamo operato dal CCNL Dirigenti Commercio.

5. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione al quale spetterà il compito di procedere alle opportune verifiche e di assumere le iniziative più appropriate in relazione alla gravità della violazione commessa nel rispetto della vigente normativa e dello statuto sociale.

Qualora l'amministratore sia un dipendente di Openjobmetis, il Consiglio di Amministrazione adotterà le misure sanzionatorie sopra indicate per i dipendenti nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 Statuto dei lavoratori e del CCNL applicabile e assumerà, per le violazioni più gravi o reiterate, il provvedimento della revoca delle eventuali procure conferite.

Qualora l'amministratore non sia dipendente di Openjobmetis, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui la censura scritta a verbale, la sospensione dell'eventuale diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, nel caso di diritto al gettone di presenza, o a tre mesi di carica, nel caso di indennità di carica annuale e, per le violazioni più gravi o reiterate, la revoca delle eventuali procure conferite.

In entrambi i casi, per le violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 o nel caso di concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 il Collegio Sindacale

e/o il Consiglio di Amministrazione dovranno, altresì, convocare l'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee (revoca, azione di responsabilità, ecc.).

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

6. Misure nei confronti del Collegio sindacale

Alla notizia di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico, da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno convocare l'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee, ivi compresa la revoca del Collegio Sindacale, nel rispetto della vigente normativa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, intermediari, collaboratori che svolgono ruoli analoghi

La violazione, da parte di partner commerciali, consulenti, intermediari e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, ivi incluso il Codice Etico, agli stessi applicabili o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di tali soggetti, di non adottare atti o intrattenere comportamenti idonei a determinare una violazione del Modello da parte di Openjobmetis. In caso di violazione di tale obbligo, potrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta salvo il diritto di Openjobmetis di richiedere il risarcimento dei danni allo stesso derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del Modello Organizzativo da parte dell'Organismo di Vigilanza, uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori qualora nello svolgimento delle loro attività di controllo o segnalato dal parte di un soggetto che rileva le violazioni in oggetto, informeranno immediatamente il collegio sindacale ed il consiglio di amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

9. Il risarcimento del danno

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della società, amministratori, sindaci, consulenti o partner, e in aggiunta alle sanzioni elencate nel Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

10. L'applicazione delle sanzioni

Nel caso in cui il soggetto deputato alla comminazione di sanzioni disciplinari rilevi la possibile violazione del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli ivi richiamati e, in generale, del D.Lgs. 231/2001, provvederà senza ritardo a segnalare tale evenienza all'OdV.

In tale caso o qualora l'OdV autonomamente intercetti una potenziale violazione del Modello, del Codice Etico, del D.Lgs. 231/2001 e, in generale, delle procedure aziendali, esaurita l'attività di verifica e di controllo e avendo riscontrato l'inosservanza delle procedure ma giudicando che essa non sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ne darà comunicazione al responsabile delle risorse umane ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora, diversamente, l'OdV ravvisasse che la suddetta potenziale violazione del Modello rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/2001, lo stesso trasmetterà all'organo competente (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale nel caso di comportamenti tenuti da amministratori, sindaci della Società o dipendenti del soggetto incaricato della revisione legale dei conti; direttrice del

personale nel caso di personale dipendente; amministratore delegato nel caso di soggetti terzi)
una relazione contenente, ove possibile:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o delle procedure aziendali che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- un eventuale parere in merito alla gravità della violazione e alla sanzione ritenuta adeguata, anche alla luce del presente sistema sanzionatorio.

All'esito della ricezione da parte dell'organo competente come sopra identificato, lo stesso provvederà alla valutazione del caso e all'eventuale comminazione della sanzione ritenuta idonea, dandone riscontro scritto all'OdV stesso per le proprie valutazioni.