



DULCISTAR S.R.L.

20158 Milano (MI), Piazzale Lugano n. 29

REA n. MI - 1202966

C.F. - P.IVA 07994400153

PEC: dulcistar.srl@pec.it

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme, misure e procedure in esso previste. Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono un illecito disciplinare e sono sanzionabili, ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

TITOLO I – Disposizioni generali

Art. 1 Definizioni

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono per:

- “Decreto”: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Codice Etico”: il documento adottato da DULCISTAR SRL quale Codice Etico ai sensi del Decreto;
- “Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da DULCISTAR SRL ai sensi del Decreto e comprensivo dei protocolli ad esso allegati, inclusi il Codice Etico ed il presente Sistema disciplinare;
- “Organismo di vigilanza (abbr. *Organismo di Vigilanza*)”: l'organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- “Misure indicate nel Modello”: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, inclusi il Codice Etico ed ogni disposizione di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.). L'elenco generale dei documenti del Modello costituisce parte integrante del Modello stesso;
- “Società”: la società DULCISTAR SRL

Art. 2 Finalità

Il presente Sistema Disciplinare, introdotto dal Modello adottato da DULCISTAR SRL, intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto.

Resta impregiudicata l'applicazione delle specifiche norme di carattere sanzionatorio previste nella procedura Whistleblowing, di cui la Società si è parimenti dotata, e del Regolamento Aziendale.

Art. 3 Pubblicità

Il presente Sistema Disciplinare, unitamente al Modello, è consultabile nella rete informatica interna della Società ed affisso, in luogo accessibile a tutti, presso la sede sociale.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema Disciplinare è notificato, unitamente al Modello, a ciascun dirigente, sia esso

legato a DULCISTAR SRL da rapporto di lavoro subordinato o meno, nonché a ciascun amministratore, mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 Principi generali

Tutte le misure indicate nel Modello hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari del Modello individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse, laddove applicabili, le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, a DULCISTAR SRL la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

Il presente Sistema Disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni.

TITOLO II – Soggetti destinatari

Art. 5 Amministratori

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i componenti dell'organo amministrativo di DULCISTAR SRL.

Art. 6 Dirigenti non dipendenti

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i dirigenti non legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato.

Art. 7 Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello gli altri soggetti, non legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della stessa Società o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 Dirigenti dipendenti

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i dirigenti legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato. Per tali soggetti, l'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Art. 9 Personale dipendente

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti alle dipendenze di DULCISTAR SRL, indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni (a titolo esemplificativo, fanno parte del personale dipendente i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di inserimento etc.). Per tutti i soggetti alle dipendenze della Società l'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Art. 10 Collaboratori e terzi

Il presente Sistema Disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto. Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo:

- a) i lavoratori con contratto di natura non subordinata (quali collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati etc.);
- b) i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di DULCISTAR SRL;
- c) altri soggetti che intrattengano con DULCISTAR SRL rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del codice etico di loro eventuale pertinenza (cfr. art. 24).

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 Condotte rilevanti

Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati oggetto del Modello, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello, tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal codice etico, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza;
- c) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, per gli Amministratori e gli eventuali altri soggetti apicali, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituisce illecito sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

TITOLO IV – Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente

Art. 12 Sanzioni applicabili

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente corrispondono a quelle previste dalle norme del CCNL Alimenti Industria e sono precisamente:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con TFR.

Art. 13 Sanzioni conservative

- a) Ammonizione verbale: incorre nella sanzione dell'ammonizione verbale il lavoratore che commetta, per negligenza o imperizia, una lieve infrazione delle misure indicate nel Modello. A titolo esemplificativo, incorre nella sanzione del biasimo verbale il lavoratore che:
 - commetta una violazione delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti formali.
- b) Ammonizione scritta: incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta il lavoratore che commetta recidiva in alcuna delle infrazioni di cui al precedente punto (a).
- c) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione: incorre in una delle sanzioni in oggetto il lavoratore che, a titolo esemplificativo:
 - ometta di segnalare al proprio superiore o all'OdV il mancato o incompleto rispetto delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti sostanziali, di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza;
 - commetta violazioni plurime delle misure indicate nel Modello, prima che queste siano rilevate e contestate;
 - per negligenza o imprudenza commetta violazioni del Modello idonee a comportare un pregiudizio alla sicurezza di impianti o di unità organizzative;
 - commetta violazioni delle misure indicate nel Modello, idonee a comportare pregiudizio alla incolumità delle persone, incluso l'autore della violazione;
 - ometta di segnalare al proprio superiore o all'OdV una o più violazioni di obblighi o divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza.
- d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro: incorre in questa sanzione il lavoratore che commetta recidiva in alcuna delle infrazioni di cui al precedente punto (c).

I predetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

Art. 14 Licenziamento senza preavviso ma con TFR

Salva ogni altra azione legale, la Società potrà procedere al licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) commetta recidiva, oltre la terza volta nel medesimo anno solare, in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a sospensione dal lavoro e della retribuzione ai sensi del precedente art. 13;
- b) commetta violazioni del Modello, ancorché non finalizzate alla commissione di reati, che ne abbiano di fatto determinato o agevolato la commissione;
- c) commetta uno o più reati oggetto del Modello, ancorché nella forma tentata.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti dipendenti

Art. 15 Sanzioni applicabili

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dirigenti eventualmente assunti con contratto di natura subordinata (c.d. dirigenti dipendenti) sono quelle previste dal CCNL di riferimento e precisamente:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con TFR.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

Nei contratti di lavoro subordinato stipulati con i dirigenti di DULCISTAR SRL o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione sono espressamente indicate le sanzioni adottabili ed i comportamenti sanzionati a norma del presente Sistema Disciplinare ed è inserita apposita clausola che impegni contrattualmente il dirigente ad osservare le misure indicate nel Modello, prevedendo espressamente che la violazione del Modello è idonea a ledere il vincolo fiduciario posto alla base del rapporto dirigenziale.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli Amministratori e agli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7

Art. 16 Sanzioni applicabili

Le sanzioni adottabili nei riguardi degli Amministratori e degli altri soggetti non dipendenti, inclusi i dirigenti non legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato, sono le seguenti:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del modello;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, per violazioni di particolare gravità o reiterate o molteplici;

c) revoca dell'incarico in caso di violazioni di eccezionale gravità o di commissione dei reati oggetto del modello.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza dei provvedimenti rispetto alle violazioni contestate.

Qualora l'Amministratore che abbia violato alcuna delle misure indicate nel Modello sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti dipendenti; in tal caso, qualora la sanzione comminata corrisponda a quella del licenziamento, sia esso con preavviso ovvero senza preavviso, dovrà disporsi, altresì, la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

DULCISTAR SRL inserisce, negli atti e/o negozi giuridici che costituiscono e/o regolano i rapporti con gli Amministratori e con gli altri soggetti di cui agli artt. 6 e 7, espressa previsione dell'obbligo, posto a loro carico, di osservare e far rispettare le misure indicate nel Modello, nonché le sanzioni eventualmente adottabili in caso di violazione delle suddette prescrizioni.

TITOLO V – Procedure

Sezione I – Norme comuni

Art. 17 Contraddittorio

La Società non potrà adottare alcuna sanzione senza avere preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso violazione del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti disciplinari previsti dal presente Sistema avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 18 Tempestività ed immediatezza

Ogni sanzione disciplinare deve essere adottata tempestivamente e nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme collettive. Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza.

Il necessario rispetto dei requisiti di tempestività ed immediatezza impedisce ogni ritardo nella contestazione dell'addebito e nella eventuale irrogazione della sanzione, anche nel caso di eventuali procedimenti instaurati dinanzi al giudice penale, fermo il principio secondo cui i procedimenti disciplinari disposti dalla Società ai sensi del presente Sistema sono autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 19 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniqualvolta ne riscontri, le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II – Procedimenti

Art. 20 Procedimento per il personale dipendente

Salvo che per il rimprovero verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta e la successiva eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni, il quale a sua volta non potrà essere inferiore a cinque giorni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e/o di decisione nel merito, il termine per l'irrogazione della sanzione può essere prorogato di trenta giorni, purché ne sia dato tempestivo avviso in forma scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato, ovvero dalla RSU.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 21 Procedimento per i dirigenti dipendenti

Ai procedimenti sanzionatori nei confronti dei dirigenti legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato si applicano le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Salvo che per il rimprovero verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta e la successiva eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al dirigente, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato al dirigente stesso per presentare le sue controdeduzioni, il quale a sua volta non potrà essere inferiore a cinque giorni.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 22 Procedimento per gli Amministratori e gli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7

Ogniquale volta riscontri una violazione del modello da parte di un Amministratore o di altro soggetto non dipendente, inclusi i dirigenti non legati a DULCISTAR SRL da un rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza ne fa segnalazione per iscritto all'Organo Amministrativo, inoltrando contestualmente copia della segnalazione al Collegio Sindacale o Sindaco Unico, ove presente. La segnalazione, a cui l'Organismo di Vigilanza allega copia della eventuale documentazione inerente alla violazione di cui sia in possesso, deve contenere la specifica indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della segnalazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua assenza, il Vice Presidente eventualmente in carica, ovvero l'Amministratore Delegato convoca per iscritto il contravventore del Modello, come indicato dall'Organismo di Vigilanza o da chiunque altri abbia provveduto alla segnalazione, per una riunione

dell'organo amministrativo da tenersi non prima di cinque giorni dalla ricezione della predetta convocazione (sono ammessi anche incontri in audioconferenza o videoconferenza) e non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione. La convocazione deve contenere la descrizione della condotta segnalata, l'indicazione delle misure che risultano violate ed un avvertimento in ordine alle possibili conseguenze sanzionatorie e alla facoltà di presentare eventuali giustificazioni scritte, nonché di essere sentito a propria difesa in occasione della riunione a cui il contravventore del Modello è convocato e alla quale è tenuto in ogni caso a presenziare.

In occasione della riunione dell'organo amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo. L'organo amministrativo ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, l'organo amministrativo delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione. Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, l'organo amministrativo ne comunicherà l'irrogazione all'interessato, nonché all'Organismo di Vigilanza. Qualora la sanzione consista nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, ovvero nella revoca dall'incarico, l'organo amministrativo convocherà l'Assemblea dei soci per le relative deliberazioni di competenza di quest'ultima. Copia della delibera viene trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

TITOLO VI – Norme speciali

Art. 23 Trasferimento

La violazione di alcuna delle misure indicate nel Modello, che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.

Art. 24 Clausole contrattuali per collaboratori e terzi

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati da DULCISTAR SRL con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati quali partners e fornitori, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di osservare le prescrizioni del Modello di loro eventuale pertinenza, e in tal caso espressamente indicate, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni, occorrendo ex art. 1456 del codice civile.

Le predette clausole vanno inserite nei contratti di somministrazione o distacco conclusi con la società somministrante o distaccante, per l'eventuale violazione posta in essere da parte di lavoratori somministrati o distaccati.