



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001

World International School s.r.l. a socio unico
(in forma abbreviata "WINS SRL")

CODICE DISCIPLINARE

approvato dall'organo amministrativo in data 1 settembre 2017





WORLD INTERNATIONAL SCHOOL SRL (WINS SRL)

Codice Disciplinare

Indice

1. DEFINIZIONI.....	3
2. Oggetto funzione e ambito di applicazione.....	4
3. Soggetti destinatari.....	5
4. Diffusione e approvazione del Codice	5
5. Condotte Rilevanti.....	6
6. Sanzioni disciplinari.....	7
6.1 Criteri Applicativi	7
6.2 Sanzioni disciplinari per i soggetti in posizione Apicale.....	7
6.2.1 organo amministrativo e soggetti con funzione di controllo	7
6.2.2 Dipendenti Apicali.....	8
6.3 Sanzioni disciplinari per i Dipendenti.....	9
6.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi	10
6.5 Sanzioni nei confronti dell'O.d.V.....	11
7. Contestazione e irrogazione della sanzione	11
7.1 L'Organo amministrativo.....	12
7.2 Soggetti Apicali.....	13
7.3 Dipendenti.....	14
7.4 Terzi.....	14



1. DEFINIZIONI

Nel testo, per semplicità espositiva, sono utilizzati termini specifici riferiti a definizioni normative del D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni. Nel seguente elenco sono enunciate le relative definizioni:

- a) **Apicali:** persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo) e destinatarie del Modello, ex art. 6 del Decreto;
- b) **Aree di Rischio:** le aree operative della Società ritenute a rischio commissione Reato, indicate nella Parte speciale;
- c) **Codice:** il presente Codice Disciplinare adottato ex art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto;
- d) **Codice Etico:** il Codice Etico adottato dalla Società;
- e) **Decreto:** il D.lgs. n. 231/2001 nel testo vigente, comprensivo di ogni successiva modificazione e integrazione;
- f) **Destinatari:** tutti coloro a cui il Codice si rivolge e che sono tenuti al suo rispetto;
- g) **Linee Guida:** le linee guida di elaborazione del Modello adottate da Confindustria, nella versione vigente;
- h) **Modello:** il modello di organizzazione Gestione e Controllo come definito nell'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto e costituito dai documenti indicati nella Parte generale;
- i) **O.d.V.:** l'Organismo di Vigilanza definito dall'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto;
- j) **Reato:** ogni reato-presupposto individuato dal Decreto, la cui commissione comporta, salvo le esimenti previste nel Decreto stesso, responsabilità amministrativa e l'applicazione delle relative sanzioni;
- k) **Sanzioni:** le sanzioni disciplinari previste dal presente Codice;
- l) **Società, la Scuola o WINS:** la World International School s.r.l. a socio unico, in forma abbreviata WINS SRL;
- m) **Terzi:** persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale



ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*).

2. Oggetto funzione e ambito di applicazione

Sulla base dell'art. 6 co. 2 lett. e) del Decreto, secondo cui l'efficacia del Modello è garantita anche dall'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dell'insieme di protocolli e misure che lo completano, WINS ha predisposto il presente Codice.

Il Codice sanziona il mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, a prescindere dall'esistenza di fatti costituenti reato e/o di procedimenti azionati dall'Autorità Giudiziaria.

In conformità al precetto di legge, WINS ha predisposto un sistema disciplinare modellato in ragione dei soggetti ai quali è rivolto.

In questo senso, il sistema disciplinare opera in termini di sanzione disciplinare in senso stretto nei confronti dei lavoratori assoggettati al potere gerarchico della Società, mentre opera in termini di sanzione contrattuale nei confronti dei soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali diversi (es. fornitori e destinatari esterni del Codice Etico e del Codice).

In secondo luogo, WINS ha ritenuto di adottare in ossequio al principio di efficacia della sanzione, una procedura applicativa che preveda fasi determinate che consentano alla stessa una più specifica comprensione dei fatti addebitati anche attraverso il preventivo contraddittorio con il soggetto destinatario dell'addebito.

Salva l'ipotesi in cui il procedimento disciplinare sia promosso contro uno o più amministratori, titolare del potere disciplinare è l'organo amministrativo il quale può assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni. Il presente Codice riconosce il valore centrale dell'O.d.V. prevedendo che debba necessariamente essere sentito nell'ambito della procedura disciplinare e all'atto dell'adozione dell'eventuale sanzione, fatta salva l'ipotesi in cui sia lo stesso O.d.V. destinatario del procedimento.

Le sanzioni previste nel Codice non costituiscono misura ripristinatoria di eventuali pregiudizi causati dal fatto contestato, riservandosi la Società di procedere nelle opportune sedi per il risarcimento del danno subito, qualora esso derivi direttamente o indirettamente dalle violazioni oggetto del procedimento.

Il Codice opera nel pieno rispetto delle normative vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, che si ritengono integrate e non sostituite o derogate.



Per tutto quanto non previsto nel Codice, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

3. Soggetti destinatari

Costituiscono oggetto di sanzione le violazioni del Modello da chiunque commesse, ovvero da:

- **Apicali:** componenti dell'organo amministrativo e dell'eventuale organo di controllo.
- **Dipendenti in posizione Apicale:** dipendenti inquadrati in posizione dirigenziale e/o titolari di effettivi poteri di spesa e di gestione;
- **Dipendenti della Società:** salvo la responsabilità dei dipendenti apicali, sono altresì soggetti al presente Codice tutti i lavoratori dipendenti della Società, e quindi titolari di rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (dirigenti quadri, impiegati, operai, ecc.).
- **Terzi:** sono soggetti al Codice tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) tutti i collaboratori che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti, i lavoratori somministrati); 2) i collaboratori a qualsiasi titolo; 3) i soggetti a cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i medici e, qualora esterni alla WINS, i responsabili e gli addetti al servizio prevenzione e protezione); i contraenti ed i partners.
- **O.d.V.:** in ragione della funzione rivestita nel Modello, è sottoposto al Codice anche l'O.d.V.

4. Diffusione e approvazione del Codice

Il presente Codice è diffuso a tutti i destinatari di modo che possano conoscere anticipatamente sanzioni e procedimento sotteso alla loro adozione.

La divulgazione e conoscenza del Codice è assicurata dalla pubblicazione sul sito web della Società, e certificata da apposita dichiarazione di conoscenza del Codice e del Codice Etico



nonché del Modello rilasciata dal destinatario all'atto della sottoscrizione del rapporto contrattuale.

Per i Dipendenti di WINS, la conoscenza è assicurata dall'esposizione pubblica del presente Codice liberamente consultabile assieme alle disposizioni disciplinari contenute nel CCNL applicabile. All'atto di assunzione, o successivamente per i dipendenti già in forza all'atto di adozione del Codice, il dipendente sottoscrive apposita dichiarazione di conoscenza e di rispetto del Modello, del presente Codice e del Codice Etico.

5. Condotte Rilevanti

Costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Vengono di seguito definite le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- a) inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello;
- b) tolleranza o mancata segnalazione, da parte di preposti o di soggetti titolari di posizioni di garanzia comunque nominate, di violazioni alle prescrizioni del Modello commesse da altri Destinatari;
- c) mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno alla Scuola o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- d) mancata segnalazione o tolleranza, da parte di preposti o di soggetti titolari di posizioni di garanzia comunque nominate di violazioni alle prescrizioni del Modello commesse da altri Destinatari, che abbiano comportato un danno alla Società o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- e) gravi irregolarità rispetto alle prescrizioni del Modello, tali da provocare danno o da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi;
- f) mancata segnalazione o tolleranza, da parte di preposti o di soggetti titolari di posizioni di garanzia comunque nominate di gravi irregolarità rispetto alle prescrizioni del Modello



tali da provocare danno alla Società o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi, anche gravi;

g) comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un Reato, tale da portare alla possibile applicazione a carico della WINS delle sanzioni previste dal Decreto.

6. Sanzioni disciplinari

6.1 Criteri Applicativi

In ossequio ai prescritti requisiti di deterrenza e efficacia indicati dal Decreto e – negli ambiti in cui esso trova applicazione – del CCNL di categoria applicato dall’azienda e degli eventuali contratti collettivi di prossimità approvati, WINS ha sviluppato un sistema sanzionatorio modulato quanto a provvedimenti e procedura applicativa ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l’esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.
- sussistenza di precedenti disciplinari specifici o aspecifici;
- ruolo e mansioni ricoperte;
- danno reale o potenziale cagionato alla società

Al fine di una più incisiva deterrenza ed efficacia della sanzione, la Società valuta ulteriori e diverse circostanze le quali assumano valenza specifica rispetto ai concreti episodi di rilevanza disciplinare.

6.2 Sanzioni disciplinari per i soggetti in posizione Apicale

6.2.1 Organo amministrativo e soggetti con funzione di controllo

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel Paragrafo intitolato “Condotte Rilevanti” da parte dell’Organo amministrativo e/o di eventuali membri dell’organo di controllo, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto per le violazioni di cui ai punti a) e b) del paragrafo “Condotte rilevanti”

- diffida al puntuale rispetto del Modello per le violazioni di cui ai punti c), del paragrafo “Condotte Rilevanti” o per reiterata violazione del precedente punto.
- la revoca dall’incarico per le violazioni di cui ai punti f), g) del paragrafo “Condotte Rilevanti” o per reiterata violazione del precedente punto.

Resta salva la promozione dell’azione di responsabilità ai sensi degli artt. 2393 e 2407 c.c. sussistendone i presupposti.

6.2.2 Dipendenti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel Paragrafo intitolato “Condotte Rilevanti” da parte di un “Soggetto Apicale”, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell’ambito della contrattazione nazionale collettiva applicabile (CCNL), ivi compresa la definizione di recidiva:

- **richiamo verbale** per le violazioni di cui ai punti a) e b) del paragrafo “Condotte rilevanti” le quali siano lievissime e abbiano carattere squisitamente formale senza alcuna rilevanza esterna;
- **ammonizione scritta** per le violazioni di cui ai punti a) e b) non rientranti nel punto precedente, avuto riferimento a ipotesi non gravi in quanto prive di rilevanza esterna del paragrafo “Condotte Rilevanti” o per reiterata violazione del precedente punto;
- **multa** non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica per: i) le violazioni di cui ai punti a) e b) del paragrafo “Condotte Rilevanti” avuto riguardo a ipotesi di danno, pericolo o riflesso negativo non lieve ovvero; ii) le violazioni di cui ai punti c) e d) avuto riguardo ad ipotesi di danno, pericolo o riflesso negativo lieve; iii) per reiterata violazione del precedente punto;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale** fino ad un massimo di dieci giorni per: i) le violazioni di cui ai punti c) e d) del paragrafo “Condotte Rilevanti” avuto riguardo a ipotesi di danno, pericolo o riflesso negativo non lieve; ii) le violazioni di cui ai punti c) e d) del paragrafo “Condotte Rilevanti” avuto riguardo ad ipotesi di danno, pericolo o riflesso negativo non lieve; iii) per reiterata violazione del precedente punto;
- **licenziamento con preavviso e T.F.R.** per le violazioni di cui ai punti e) ed f) del paragrafo “Condotte Rilevanti”, ovvero per reiterata violazione del precedente punto;
- **licenziamento senza preavviso e con T.F.R.** per le violazioni di cui al punto g) del paragrafo “Condotte Rilevanti”.



6.3 Sanzioni disciplinari per i Dipendenti

Nello stabilire le sanzioni disciplinari rivolte al personale dipendente, il presente Codice dispone in conformità al CCNL di categoria e della disciplina di cui alla L. 300/1970.

La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre le violazioni alle sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo trovando prevalenza i superiori principi richiamati.

Il sistema disciplinare previsto dal CCNL viene trascritto di seguito.

Le sanzioni, tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL, consistono in:

1. **richiamo verbale**, che troverà applicazione nei casi previsti dai punti a) e b) del paragrafo “Condotte Rilevanti” di lievissima entità (a titolo esemplificativo: prima violazione o tolleranza e/o mancata segnalazione di violazioni del Codice Etico o di procedure al di fuori di aree individuate quali a rischio reato);
2. **richiamo scritto**, che troverà applicazione nei casi previsti dai punti a) e b) del paragrafo “Condotte Rilevanti”, avuto riguardo ad ipotesi non gravi o in caso di recidiva di violazioni sanzionate con il richiamo verbale (a titolo esemplificativo violazioni o tolleranza e/o mancata segnalazione di violazione di disposizioni del Codice Etico e del Modello, previste per aree sensibili, le quali non abbiano rilevanza esterna e che non aggravino concretamente il rischio di commissione di Reati);
3. **multa** sino a tre ore della retribuzione globale di fatto, che troverà applicazione nei casi previsti dai punti a) e b) del paragrafo “Condotte Rilevanti” per irregolarità significative ma non tali da provocare danno alla Società o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi, oppure dai punti c) e d) ove il danno, il pericolo o i riflessi negativi siano di lieve entità, oppure in caso di recidiva di violazioni sanzionate con il l’ammonizione scritta (a titolo esemplificativo condotte attive o omissive in violazione del Modello o del Codice Etico e nell’ambito di aree valutate a rischio, che comportino qualsiasi tipo di rilevanza o conseguenza esterna seppur lieve, mancata informativa all’O.d.V., violazione di procedure anti-infortunistiche le quali esponano i dipendenti a rischio di lesioni non gravi o gravissime ai sensi dell’art. 583 c.p., violazione di procedure in area ambientale, non costituenti reato, le quali comportino l’intervento dei preposti organi pubblici di controllo)
4. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** per un massimo di tre giorni, che troverà applicazione nei casi previsti dai punti c) e d) del paragrafo “Condotte rilevanti” avuto

riguardo a ipotesi di danno, pericolo o riflesso negativo non lieve, oppure in caso di recidiva di violazioni sanzionate con la multa (a titolo esemplificativo condotte di ostacolo all'attività dell'O.d.V., o violazioni del Modello rispetto a procedure previste per le aree di rischio tali da aggravarlo o da comportare un danno immediato alla Società, quale ad esempio il danneggiamento degli impianti, l'irrogazione di sanzioni pecuniarie, o una lesione personale grave, ai sensi dell'art. 583 c.p.)

5. **licenziamento con preavviso**, che troverà applicazione nei casi previsti dai punti e) e f) del paragrafo “Condotte Rilevanti” o in caso di recidiva di violazioni sanzionate con la sospensione (a titolo esemplificativo, ogni condotta fraudolenta tesa all'elusione del Modello e tale da comprometterne le finalità tra cui falsificazione materiale o ideologica di documenti, di report o di altra documentazione concernente o comunque rilevante all'interno di procedure nelle Aree di Rischio)
6. **licenziamento senza preavviso**, che troverà applicazione nei casi previsti dal punto g) del paragrafo “Condotte Rilevanti” (a titolo esemplificativo ogni condotta volontariamente posta in essere dal dipendente che sia espressamente vietata dal Modello e che costituisca per se stessa reato, tale da comportare per la Società l'applicazione di una sanzione prevista dal Decreto, indipendentemente che tale sanzione sia in effetti irrogata, quali erogazione di compensi a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, violazione delle procedure antinfortunistiche sanzionate penalmente, volontaria alterazione delle procedure in materia ambientale tali da costituire reato ai sensi del D.lgs. 152/2006);

Nel caso che 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 della sanzione.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel Paragrafo intitolato “Condotte Rilevanti” da parte di Terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- **la diffida** al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con WINS per le violazioni di cui ai punti a) e b) del paragrafo “Condotte Rilevanti”;



- **la risoluzione immediata** del rapporto negoziale intercorrente con WINS per le violazioni di cui ai punti c), d), e), f) e g) del paragrafo “Condotte Rilevanti” o per reiterato omesso adempimento alle diffide.

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti è inserita un'**apposita clausola** che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato, in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, nei contratti stipulati da WINS con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse, che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui le violazioni previste dal Paragrafo intitolato “Condotte Rilevanti” siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi, WINS inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

6.5 Sanzioni nei confronti dell'O.d.V.

Qualora uno o più componenti dell'O.d.V. commetta una violazione del Modello ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, l'organo amministrativo valuta la necessità di procedere con opportune misure sino alla revoca del componente/i nei casi più gravi o che espongano la società a responsabilità ai sensi del Decreto. Restano salve, le sanzioni conseguenti alla violazione e coerenti con lo status ed il profilo contrattuale del componente.

7. Contestazione e irrogazione della sanzione

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale commissione delle violazioni previste nel Paragrafo intitolato “Condotte Rilevanti”.



In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi della Società di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui si segnala l'avvenuta violazione del Modello. Più precisamente, in tutti i casi in cui la Società riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività, ritenuti altresì opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'organo amministrativo di WINS, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili. Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione, dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'O.d.V. comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva (CCNL), all'esito del procedimento prescritto, potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, che tenga conto delle molteplici violazioni, e perciò più grave di quella proposta dall'O.d.V..

7.1 L'Organo amministrativo

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'organo amministrativo o dei soggetti preposti all'attività di controllo interno alla Scuola, l'O.d.V. trasmette all'assemblea della società una *Relazione* contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.



Entro trenta giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., sarà convocata l'assemblea dei soci che assumerà le opportune delibere.

7.2 Soggetti Apicali

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di Apicali, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi nazionali applicabili (CCNL).

In particolare, l'O.d.V. trasmette, all'organo amministrativo, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della Relazione dell'O.d.V., WINS, tramite l'organo amministrativo, contesta all'Apicale interessato, la violazione constatata dall'O.d.V., a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dipendente Apicale aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'Apicale, l'organo amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL e l'organo amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme applicabili, anche di tipo regolamentari, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione nazionale collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'O.d.V., cui è inoltrato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica che vi siano gli estremi per la sua applicazione.



Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, l'Apicale può ricorrere agli strumenti di conciliazione previsti dal CCNL. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa.

7.3 Dipendenti

Qualora l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del CCNL di categoria.

Resta fermo che, anche qualora il soggetto del procedimento sia un Dipendente, titolare dell'impulso disciplinare è l'O.d.V., il quale trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A ricezione della relazione, WINS ha facoltà di promuovere il procedimento disciplinare ai sensi del CCNL di categoria. In sede di irrogazione della sanzione l'eventuale disposizione di misura diversa rispetto alla proposta dell'O.d.V. deve essere congruamente motivata. L'O.d.V., cui è inoltrato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica gli estremi per la sua applicazione.

7.4 Terzi

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di Terzi, l'O.d.V. trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.



Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., l'organo amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V..

L'organo amministrativo o il responsabile della funzione interessata invia, quindi, al Terzo una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. L'O.d.V., cui è inoltrato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, ne verifica l'applicazione.

Torino, 1 settembre 2017

Amministratore Unico

Dottor Pietro Paolo Formiga
Pietro Formiga