

SISTEMA DISCIPLINARE

(Allegato II al Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01)

Versione n. 3.0 del 13 settembre 2024

PRINCIPI GENERALI

Altro aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b). L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di Soft Jam S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto della finalità di prevenzione. I principi che caratterizzano il procedimento disciplinare sono la tempestività e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata. Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono doverosa l'irrogazione della sanzione disciplinare - a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme pattizie - a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurarsi di un eventuale procedimento penale.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni previste nel presente capitolo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto, tenuto conto della specifica disciplina normativa e contrattuale che lega lo stesso alla Società;
- grado di coinvolgimento di altri soggetti nei fatti costituenti la mancanza anche con riferimento alla posizione funzionale ricoperta al momento del fatto;
- grado di intenzionalità nel comportamento del soggetto o di negligenza, imprudenza, imperizia anche con riferimento alla prevedibilità dell'evento;
- valutazione complessiva del lavoratore con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione, con ciò intendendosi il grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto.

Resta fermo il diritto della Società di chiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati a causa della violazione del Modello. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Articolo 1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (impiegati e quadri)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Ostacolare l'attività dell'O.d.V. (ad es. non fornendo le informazioni richieste, occultando documenti, e così via) costituisce grave illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato in azienda, in particolare il "CCNL Commercio,

Terziario, Distribuzione e Servizi” sottoscritto il 22 marzo 2024 e valevole fino al 31 marzo 2027, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Soft Jam S.p.A. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

– Rimprovero verbale in caso di:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al Personale.

– Rimprovero scritto, con richiamo a conformarsi alla regola violata in caso di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti;
- inosservanza delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia messo in pericolo l’incolumità di alcun lavoratore;
- inosservanza delle procedure aziendali in materia di privacy o di sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che non abbia portato alcuna conseguenza né violazione di legge;
- infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità etc.).

– Sospensione dal servizio e dal trattamento economico, per il periodo previsto dal citato CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, nel caso in cui il soggetto violi consapevolmente i principi e le procedure interne previste dal Modello ovvero adotti - nell’espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, ed in particolare nei casi di:

- recidiva oltre la terza volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l’infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. Lgs. 81/08 o dal D. Lgs. 152/2006 e s.m.i. ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed ambiente ovvero che abbia causato conseguenze non gravi per la Società e/o ai dipendenti;
- inosservanza di una procedura o di un obbligo normativo in materia di Privacy / GDPR che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

– Licenziamento per giustificato motivo ovvero giusta causa: in ragione della gravità dei fatti, al soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello o adotti

scientemente - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ed in particolare nei casi di:

- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze punite con la sospensione di cui al punto precedente;
- accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6, comma 2, bis lett. C), D. Lgs. 231/01, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. D), D. Lgs. 231/01;
- violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale (ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico) che comporti l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per l'ambiente;
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - il pericolo di commissione di un reato presupposto di cui al D. Lgs. 231/01;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato. Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso (in tal caso è possibile applicare eventuali sospensioni cautelari previste dal citato CCNL).

Articolo 2. Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del Modello da parte dei lavoratori dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL vigente ed applicato, ossia il "CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi" sottoscritto il 22 marzo 2024 e valevole fino al 31 marzo 2027, e del Codice Civile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Il Presidente del C.d.A., entro quindici giorni dalla ricezione della relazione predispone una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione. Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte.

Il Presidente del C.d.A., a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

Articolo 3. Misure nei confronti dei dirigenti

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente potranno essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti misure sanzionatorie nel rispetto di quanto previsto dal Codice civile:

- Rimprovero verbale in caso di:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- Ammonizione scritta (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:
 - recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
 - inosservanza delle procedure aziendali in materia di Privacy / GDPR o di sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che non abbia portato alcuna conseguenza né violazione di legge;
 - violazione delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
 - infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. Lgs. 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, etc.);
 - comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'O.d.V. alle informazioni e/o documentazione aziendale etc.).
- Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura in caso di:
 - recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
 - violazione consapevole di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente, anche di natura regolamentare, regionale, provinciale o prescrizioni degli organi di controllo (ATS, ARPA etc.);
 - inosservanza consapevole di una procedura o di un obbligo normativo in materia di privacy ovvero aziendale in ambito sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa Privacy / GDPR;
 - violazione consapevole di altre procedure interne previste dal Modello o adozione - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello;
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

- Licenziamento per giusta causa / giustificato motivo in caso di:
 - accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. C) D. Lgs. 231/01, commessa dal Dirigente per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal Dirigente con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. D) D. Lgs. 231/01;
 - violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo

specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per la tutela dell'ambiente;

- violazione di una procedura e/o di uno specifico obbligo normativo in materia di privacy ovvero aziendale in ambito sicurezza delle informazioni (ISO 27001), che possa comportare una sanzione economica a carico della Società ovvero richieste risarcitorie da parte di soggetti terzi danneggiati;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'O.d.V. (mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni / dati forniti etc.);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Articolo 4. Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di un dirigente

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dirigente o di altro soggetto comunque apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A) D. Lgs. 231/01 (fermo restando che, in ogni caso, agli Amministratori si applica quanto previsto dal relativo paragrafo), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, L. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc.) in conformità con gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Acquisita la relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente procede tempestivamente alla contestazione al Dirigente interessato della violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno della detta contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento di un procuratore cui il Dirigente eventualmente conferisca mandato.

Entro i successivi quindici giorni dalla scadenza del termine per l'eventuale formulazione di rilievi da parte del Dirigente interessato, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto e contenere l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;

- indicare la data della seduta, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali. A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente interessato il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente, infine, cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento applicabili.

Articolo 5. Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia di una eventuale violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume - sentito il Collegio Sindacale - tutti i provvedimenti opportuni (ad es. convocazione dell'Assemblea dei Soci) per l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari, da commisurare e proporzionare secondo la gravità dei fatti contestati:

- sanzione pecuniaria (2-5 volte una mensilità);
- revoca delle procure / deleghe eventualmente conferite;
- revoca della carica (per i casi più gravi).

Articolo 6. Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale (o ad altro Sindaco, nel caso in cui la violazione sia commessa da tale soggetto) e al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci.

I componenti del Collegio Sindacale, senza la partecipazione del Sindaco coinvolto, ed il Consiglio di Amministrazione effettuano le necessarie valutazioni che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre i provvedimenti del caso.

Articolo 7. Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di un componente dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari ed effettua le necessarie valutazioni che possono includere la revoca dall'incarico per giusta causa.

Articolo 8. Misure nei confronti di collaboratori esterni, procacciatori d'affari e Partner

Nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, procacciatori d'affari, lavoratori in somministrazione, stagisti etc.), stante la loro autonomia, il presente sistema disciplinare prevede l'inserimento di specifiche clausole contrattuali volte a regolare la risoluzione del rapporto negoziale - anche attraverso clausole risolutive espresse - qualora gli stessi (siano essi persone fisiche o giuridiche legate alla Società da un rapporto come, ad esempio, consulenti, agenti, fornitori etc.), pongano in essere comportamenti non in linea ovvero in contrasto con i principi indicati nel Codice Etico, del Modello organizzativo ovvero della Politica Anticorruzione della capogruppo Lutech S.p.A., integralmente recepita da Soft Jam S.p.A., che integrino un pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come - a mero titolo esemplificativo - il rischio concreto di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda, invece, gli stagisti con borse di studio la Società avrà cura di informarli in merito ai principi contenuti nel Codice Etico, del Modello 231 e delle relative politiche.