



ALLEGATO A - SISTEMA DISCIPLINARE

**relativo alla violazione dei principi e delle misure indicate
nel Modello di Organizzazione e gestione, ai sensi del
D. Lgs. n.231/2001.**

SOMMARIO

	PREMESSA	3
1.	DISPOSIZIONI GENERALI	4
2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	4
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	5
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER	5

PREMESSA

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”** (di seguito il **“Decreto”**) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti, per una serie di reati ivi tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o vantaggio da persone fisiche le quali rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, ovvero sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti.

L’art. 6 del Decreto stabilisce che l’ente non è responsabile in ordine ai suddetti reati, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”** i quali, in conformità al disposto dell’art. 6, secondo comma, lett. e), del Decreto medesimo, debbono, prevedere, tra l’altro, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Edra S.p.A. – di seguito alternativamente **“EDRA”** o **“Società”** – sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, e consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d’affari, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito **“CdA”**) del 27 marzo 2019, un modello di organizzazione e gestione (di seguito il **“Modello”**), ai sensi dell’art. 6 del Decreto.

Aspetto essenziale per l’effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello medesimo.

Il presente Sistema disciplinare forma parte integrante del Modello. Tale documento contiene una descrizione dei comportamenti suscettibili di integrare illeciti disciplinari rilevanti, in quanto costituenti violazione dei principi e delle misure indicate nel Modello, nonché delle sanzioni irrogabili.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

- 1.1. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello adottato da EDRA sono definiti come illeciti disciplinari.
- 1.2. Sono destinatari del presente Sistema disciplinare tutti i dipendenti e i dirigenti di EDRA, gli amministratori e i componenti degli organi di controllo della Società (di seguito **“Destinatari”**).
- 1.3. Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti per gli illeciti disciplinari sono esclusivamente quelle previste dalle norme contenute rispettivamente nel CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali dal 1° maggio 2008 e/o successive modifiche e integrazioni (di seguito **“CCNL Grafico-Editoriale”**) e nel CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi dal 25 novembre 2009 e/o successive modifiche e integrazioni (di seguito **“CCNL Dirigenti”**).
- 1.4. Il procedimento disciplinare è conforme a quanto previsto dall’art.7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”).
- 1.5. Il procedimento disciplinare per l’accertamento degli illeciti disciplinari e la conseguente adozione dei provvedimenti di irrogazione delle sanzioni sono rimessi al Direttore della Funzione “Human Resources” (di seguito **“H.R.”**).
- 1.6. Prima di procedere alla formale contestazione dell’infrazione, il Direttore della Funzione “H.R.” deve informare di quest’ultima l’Organismo di Vigilanza (di seguito **“OdV”**) che farà le sue valutazioni e fornirà un parere, non vincolante, in ordine alla rispondenza e proporzionalità della sanzione proposta.
- 1.7. L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dal promovimento e dall’esito di un eventuale procedimento penale e/o civile.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

- 2.1. Nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni commesse, il tipo e l’entità della sanzione irrogata in relazione all’illecito disciplinare, sono determinate nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, anche in considerazione della prevedibilità dell’evento;
 - b) Rilevanza e conseguenze degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal Destinatario;
 - d) Sussistenza di circostanze aggravanti ovvero attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del Destinatario ed ai precedenti disciplinari dello stesso; non si terrà peraltro conto delle sanzioni disciplinari inflitte, decorsi due anni dalla loro applicazione;
 - e) Concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione.
- 2.2. Le violazioni commesse dai dipendenti di EDRA sono punite con l’irrogazione delle seguenti sanzioni, previste dal CCNL Grafico-Editoriale:
 - a) Richiamo verbale e ammonizione scritta;
 - b) Multa;
 - c) Sospensione;

- d) Licenziamento con preavviso;
 - e) Licenziamento senza preavviso.
- 2.3. Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto, il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste nel Modello (e mero titolo di esempio, che non osservi le procedure scritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- 2.4. Incorre nel provvedimento della multa, il lavoratore dipendente che violi più volte le procedure previste nel Modello o adottati, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- 2.5. Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio o dalla retribuzione, il lavoratore dipendente che, nel violare le procedure interne previste nel Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda.
- 2.6. Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto, il lavoratore dipendente che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.
- 2.7. Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto, il lavoratore dipendente che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, ravvisandosi in tale condotta il compimento di atti di gravità tale da far cessare la fiducia della Società nei suoi confronti.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dirigenti di EDRA delle procedure interne previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, la Società applicherà nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee, compatibilmente con le previsioni di legge e in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni ovvero dai Partner di EDRA in contrasto con le linee di condotta previste nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, in virtù delle clausole risolutive espresse inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte di EDRA qualora da tale condotta derivino danni concreti alla Società quali l'applicazione, ad opera del giudice penale, delle misure di cui al Decreto.

* * *