

SISTEMA DISCIPLINARE

LISTA AGGIORNAMENTI

Revisione	Data	Descrizione delle modifiche apportate
0	03/10/2022	Prima emissione

Approvazione del Documento	Cognome e Nome
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Diego Ghirardini
Membro del Consiglio di Amministrazione	Laura De Ambrogio
Membro del Consiglio di Amministrazione	Filippo Maria Ghirardini

SOMMARIO

SISTEMA.....	1
DISCIPLINARE.....	1
1. SCOPO.....	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. TERMINOLOGIA.....	4
4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO	6
5. MODALITA' OPERATIVE e CCNL DI RIFERIMENTO	6
5.1 PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	7
5.2 DIPENDENTI	7
Richiamo verbale.....	8
Ammonizione scritta	9
Multe non superiori a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.....	9
Sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni	9
Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo	10
Licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge	10
Licenziamento per mancanze	11
Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01	12
5.3 LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI.....	12
5.4 AMMINISTRATORI	12
5.5 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	13

1. SCOPO

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e per eludere pratiche illecite e scorrette da parte della Società.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la commissione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e dei Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi nel modello Organizzativo e nel Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici, o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di lavoro e dipendenti, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica privata.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà), 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari), 2118 c.c. (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 c.c. (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 c.c. (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 c.c. (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (*stakeholders*), tra cui anche amministratori e i collaboratori esterni della Società.

3. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento;
- CCNL Studi Professionali: Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Studi Professionali;
- CODICE ETICO: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- COLPA:
 - Colpa generica:
 - Negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
 - Imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
 - Imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impegno di particolari abilità o cognizioni);
 - Colpa specifica o inosservanza di:
 - leggi (atti del potere legislativo);
 - regolamenti (atti del potere esecutivo);
 - ordini (atti di altre pubbliche autorità);
 - discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);
- D.Lgs.231/01: Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "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", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.
- DANNI: conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...);
- DESTINATARI: soci, amministratori, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- DIPENDENTI: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- DOLO: si ha quando il responsabile del fatto criminoso agisce con coscienza e volontà, ovvero si rappresenta e realizza l'evento voluto.
- INDEBITI DISCIPLINARI:
 - Del tipo "inosservanza lieve" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;

- Del tipo “inosservanza ripetuta” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- Del tipo “inosservanza grave” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- Del tipo “violazione colposa” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all’inosservanza;
- Del tipo “violazione dolosa o grave con colpa” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;
- LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA: Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014 e Giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudizio penale. Questi può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito:
- MODELLO: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell’Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, *cross reference* fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del Modello stesso;
- ODV: Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- PERSONALE: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
- PERSONALE APICALE: i soggetti di cui all’Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- PERSONALE SOTTOPOSTO AD ALTRUI DIREZIONE: i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO: le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO: le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- REATI: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- SANZIONI: (ex D.Lgs. 231/01): confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumenta fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;
- SISTEMA DISCIPLINARE: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- SOCIETA' O IMPRESA: Ghiro Academy S.r.l

4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di formalizzare, applicare e revisionare il presente Sistema Disciplinare. È responsabile inoltre di darne un'adeguata conoscenza all'intero personale, seguendo le modalità descritte al paragrafo 6.

Dal momento che il presente documento è parte integrante della struttura documentale "diretta" del Modello, è compito dell'Organismo di Vigilanza (OdV) vigilare sulla sua corretta applicazione.

A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto. Il sistema Disciplinare potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento, la verifica e l'approvazione del presente documento è di competenza del Consiglio di Amministrazione della società Ghiro Academy S.r.l

5. MODALITA' OPERATIVE e CCNL DI RIFERIMENTO

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correttamente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il CCNL di appartenenza della società Ghiro Academy S.r.l è **CCNL STUDI PROFESSIONALI**.

Tale disciplinare è redatto sia nel rispetto delle norme del diritto del Lavoro e in particolare ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) applicabili in Azienda, sia rispetto a quanto stabilito nel D.Lgs 231/01 e s.m.i. e in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo violazioni di legge di maggiore rilevanza.

Una specifica violazione configurerà, quindi un illecito di natura disciplinare e come tale sarà perseguito e sanzionato.

Ghiro Academy S.r.l si impegna, in ogni caso, a fare quanto sia necessario e consentito al fine di tutelare se' stessa e la propria professionalità e a prendere le dovute distanze da tali comportamenti illeciti.

5.1 PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, si applicano i seguenti criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia;
- esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2011.

5.2 DIPENDENTI

Le contestazioni, l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari sono a carico del Consiglio di Amministrazione

In particolare, si applicheranno le sanzioni previste dal CCNL Studi Professionali:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).
- Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento licenziamento per giusta causa si applica alle mancanze più gravi che non

consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Le parti del CCNL Studi Professionali individuano come tali:

- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'art. 2105, cc:
- violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto di ufficio, nonché nel caso previsto dall'art. 89 (giustificazione delle assenze) del presente contratto;
- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte del datore di lavoro di lavoro oppure del medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata alle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro.
- Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
- In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.
- Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
- Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
- In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
- Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Richiamo verbale

- Inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;

- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.
- Si ha “inosservanza lieve” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Ammonizione scritta

Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza.

- Inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
- Si ha “inosservanza ripetuta” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

Multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- Inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello [MOG231];
- Inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
- Si ha “inosservanza grave” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

Sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;

- Violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).
- Si ha "violazione colposa" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo

- Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è un licenziamento che avviene per motivi disciplinari e si lega quasi sempre a una violazione del lavoratore ai doveri contrattuali;
- quando il dipendente non rispetta le direttive del datore di lavoro, soprattutto se il lavoratore o dipendente:
 - Dopo che il datore di lavoro ha chiesto di svolgere un lavoro straordinario, reagisce con insulti verbali oppure fisicamente nei confronti del responsabile:
 - manifesta, con costanza, il rifiuto di recarsi in trasferta, se l'azienda opera su scala internazionale e quindi per essa le trasferte costituiscono un elemento essenziale della prestazione lavorativa:
 - nonostante la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, intende non lasciare il posto di lavoro, ignorando quindi i ripetuti inviti;
 - Ha un comportamento negligente;
 - Utilizza il telefono dell'ufficio oppure il computer per motivi personali;
 - Supera i giorni di malattia che sono previsti dal CCNL di riferimento;
 - Non svolge i suoi adempimenti indicati negli obblighi contrattuali.

Licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il licenziamento per giusta causa si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Le parti del presente contratto individuano come tali:

- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del

segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 91 (Giustificazione delle assenze) del presente contratto;

- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di
- utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal
- datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal
- rapporto di lavoro.

Licenziamento per mancanze

Con il licenziamento per mancanze (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, 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.
- Si ha "violazione dolosa o grave con colpa" quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia diventata irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il dipendente allontanato dal servizio non conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso non è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL. Se del caso, la Società potrà agire per la richiesta di risarcimento del danno.

5.3 LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi i quali intrattengono rapporti con Ghiro Academy S.r.l essi sono tenuti a conformarsi a quanto disciplinato nel presente Modello nonché nel Codice Etico.

Di conseguenza le violazioni o l'aggiornamento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

5.4 AMMINISTRATORI

In caso di relazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l'intero Consiglio di Amministrazione (CdA) che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole.

Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società potrà agire per la richiesta di risarcimento del danno.

5.5 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione (CdA) provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere.

6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro, nonché ne viene data puntuale comunicazione con l'intero Modello Organizzativo.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette ai dipendenti.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i professionisti Docenti nei modi definiti dalla Società Ghiro Academy S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione ne avrà una copia per la sottoscrizione da parte di tutti gli Amministratori di Ghiro Academy S.r.l.

Ai dipendenti verrà data la possibilità di avere il documento attraverso l'accesso alla intranet aziendale.

Ai lavoratori autonomi/collaboratori altri soggetti terzi verrà data la possibilità di scaricare il documento dalla pagina web istituzionale di Ghiro Academy.

