

ARKO S.p.A.

SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO "A" al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI
GESTIONE
predisposto ai sensi del D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001

Documento approvato dal consiglio di Amministrazione
in data 20 dicembre 2021

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

1. PREMESSA

ARKO S.p.A. ha adottato il presente Sistema Disciplinare allo scopo di sanzionare eventuali comportamenti che violino le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e di Gestione (di seguito MOG) predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dell'art 30 D.lgs 81/08.

Il presente sistema disciplinare prevede sanzioni diverse per gli amministratori, i procuratori designati dal consiglio di amministrazione, i lavoratori dipendenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori coordinati e continuativi (di seguito tutti definiti "Lavoratori") e i soggetti esterni (Fornitori, Consulenti e Partner).

ARKO S.p.A. consapevole del fatto che l'efficace attuazione del MOG può verificarsi solo mediante l'attiva partecipazione di tutti i soggetti interessati, si impegna a diffondere presso l'intera organizzazione il contenuto e le finalità del Modello, attraverso mirate iniziative informative e formative.

I documenti inerenti il MOG o suoi estratti vengono resi disponibile ai componenti dell'organizzazione aziendale e ai soggetti esterni coinvolti o interessati.

Per quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, saranno applicate le vigenti norme di legge e le disposizioni del contratto collettivo nazionale di riferimento inerenti.

2. IDENTIFICAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ove applicabile, sono identificate come violazioni del MOG le condotte, volontarie od omissive, anche colpose, atte a ledere la sua efficacia in qualità strumento di prevenzione dal rischio di commissione dei reati ipotizzabili per la sola per la violazione dell'art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) D.Lgs 231/01 che attualmente ne costituiscono il campo di applicazione.

Ai fini di una corretta individuazione delle possibili violazioni, sono da intendersi parti integranti del MOG:

- le specifiche disposizioni ivi contenute;
- le norme cogenti (leggi, decreti, regolamenti, etc.) inerenti il suo campo di applicazione;

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

- le disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (procedure, istruzioni operative, etc.).

Il presente Sistema Disciplinare è stato redatto ispirandosi al principio costituzionale di legalità ed al criterio di ragionevolezza e proporzionalità della sanzione e, prendendo considerazione tutti gli elementi e le circostanze potenzialmente originanti, definisce le possibili violazioni del MOG classificandole secondo un ordine crescente di gravità.

2.1 Violazioni di livello "LIEVE"

Per violazione di livello Lieve si intende:

condotta o comportamento costituito dal mancato rispetto di disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, che può potenzialmente determinare un danno massimo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione di lieve entità (infortunio minore di 8 giorni), a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 2.2, 2.3 o 2.4.

2.2 Violazioni di livello "MEDIO"

Per violazione di livello Medio si intende:

condotta o comportamento costituito dal mancato rispetto di disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, che potenzialmente può determinare un danno massimo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione di media entità (infortunio compreso fra 8 e 40 giorni o malattia professionale con effetti reversibili), a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 2.3 o 2.4.

2.3 Violazioni di livello "GRAVE"

Per violazione di livello Grave si intende:

comportamento costituito dal mancato rispetto di disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, che potenzialmente può determinare un danno massimo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, di grave entità (infortunio superiore a 40 giorni o malattia professionale con invalidità permanente a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nel successivo punto 2.4.

	Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01
	Sistema disciplinare

2.4 Violazioni di livello "GRAVISSIMO"

Per violazione di livello Gravissimo si intende:

comportamento costituito dal mancato di disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, che potenzialmente può determinare un danno massimo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, di gravissima entità (lesione di una o più persone qualificabile come "gravissima" ai sensi art 583 c.1 del Codice Penale o malattia professionale con effetti letali o totalmente invalidanti).

3. RILEVAZIONE, ACCERTAMENTO E COMUNICAZIONE DELLE VIOLAZIONI

L'accertamento di eventuali violazioni al MOG segnalate o verificatesi compete all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nominato il cui esito viene successivamente rendicontato all'Organo Direttivo della Società.

Altresì, chiunque dovesse venire a conoscenza di una condotta che possa risultare potenzialmente rilevante ai fini della violazione dei disposti contenuti nel MOG, è tenuto ad effettuare immediata segnalazione all'OdV, secondo le modalità previste dall'organismo nel proprio regolamento e statuto.

L'OdV è tenuto ad avviare un'istruttoria per qualsiasi violazione del MOG, anche solo *potenziale*, commessa da qualsiasi soggetto aziendale, o un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato ad ARKO S.p.A.

Nel caso in cui l'istruttoria dovesse confermare l'avvenuta violazione del MOG, l'OdV definirà livello di gravità della violazione stessa ed informerà il Legale Rappresentante della Società che si occuperà di definire ed attuare il relativo procedimento disciplinare.

In tale occasione l'OdV trasmetterà al Legale Rappresentante della Società una relazione contenente:

- il nominativo del/dei soggetto/i responsabile/i della violazione;
- la descrizione della condotta/comportamento/violazione;
- l'indicazione delle previsioni del MOG che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti o elementi di riscontro;

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

- le proprie considerazioni e proposte in merito

Se invece al termine dell'istruttoria l'OdV non dovesse rilevare alcuna violazione del MOG, provvederà a segnalarlo al Legale Rappresentante che valuterà comunque l'eventuale rilevanza della condotta o del comportamento rispetto a leggi o regolamenti applicabili.

L'accertata mancata violazione del MOG non esclude quindi di per sé che la condotta esaminata possa comunque avere rilievo sotto altri profili a livello disciplinare.

4. DEFINIZIONE DELLE SANZIONI

La definizione delle sanzioni è stata delineata nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali (ove applicabili) e deve essere aggiornata in caso di variazioni delle stesse. Le sanzioni definite devono sempre commisurate alla gravità della violazione e all'eventuale reiterazione della stessa, basandosi sul principio di proporzionalità, ossia considerando i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento in caso di fattispecie dolosa, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia in caso di fattispecie colposa con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del trasgressore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- le mansioni svolte dal trasgressore;
- il ruolo funzionale dei soggetti coinvolti nei fatti costituenti la mancanza;
- le altre particolari circostanze che hanno determinato la violazione disciplinare.

Sono inoltre considerati elementi aggravanti nella definizione della sanzione da applicare:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della stessa condotta: in tale circostanza l'aggravamento consisterà nell'applicare la sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

L'apertura di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni, sono effettuate a prescindere dall'eventuale avvio e/o dall'esito di eventuali altri procedimenti aventi per oggetto le condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le previsioni ivi contenute non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare i diritti di opposizione o di costituzione di un collegio arbitrale loro riconosciuti da norme di legge, contrattuali o dal regolamento aziendale.

Il procedimento disciplinare descritto prescinde comunque dall'avvio di un eventuale azione penale e dal fatto che la violazione possa configurarsi o meno come un reato, in quanto il MOG è stato adottato indipendentemente dalle eventuali conseguenze giudiziarie che determinate condotte possono comportare.

Resta salva l'eventuale riserva di richiesta di risarcimento nei confronti del trasgressore, qualora dall'eventuale comportamento non conforme derivino danni per la Società (ad es. nel caso di comminazione delle sanzioni accessorie previste dal D.Lgs. 231/01 a carico della Società).

5. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI DESTINATARI

I soggetti potenzialmente autori delle violazioni oggetto di censura disciplinare sono stati raggruppati in due distinte categorie:

- Lavoratori ed assimilati;
- Soggetti esterni (es. Fornitori, Consulenti e Partner).

Tale distinzione deriva dalla necessità di diversificare i possibili procedimenti disciplinari in funzione della diversa natura del rapporto contrattuale intercorrente con la Società.

5.1 Procedimenti nei confronti dei Lavoratori

I comportamenti tenuti dai Lavoratori in violazione delle regole contenute nel MOG sono classificati come illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari adottabili da parte del Legale Rappresentante dell'azienda sono quelli previsti dal CCNL di categoria adottato e in vigore.

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

A fronte di quanto sopra, in tutti i casi di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare le disposizioni previste dall'art.7 della L.300/70 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto disposto nel CCNL di riferimento.

5.1.1 Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni

Il Legale Rappresentante della Società, una volta ricevuta la segnalazione dell'avvenuta violazione e dell'esito dell'indagine accompagnata dalla proposta di provvedimento disciplinare da applicare, sulla base degli elementi acquisiti determina la sanzione ritenuta applicabile secondo quanto previsto dai citati art. 7 L.300/70 e dal vigente CCNL del settore legno, con particolare riferimento:

- per il personale con qualifica di operaio, agli articoli 78 "Divieti", 79 "Provvedimenti disciplinari", 80 "Multe e sospensioni" e 81 "Licenziamento per mancanze";
- per il personale con qualifica di intermedio, agli articoli 97 "Doveri del lavoratore", 98 "Provvedimenti disciplinari", 98 bis "Multe e sospensioni" e 98 ter "Licenziamento per mancanze";
- per il personale con qualifica di impiegato, agli articoli 114 "Doveri dell'impiegato", 115 "Provvedimenti disciplinari", 115 bis "Multe e sospensioni" e 115 ter "Licenziamento per mancanze".

5.1.2 Sanzioni applicabili

Nei casi sopra descritti possono applicarsi le seguenti sanzioni:

1. ammonimento inflitto verbalmente;
2. ammonimento inflitto per iscritto;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione (di cui all'art. 79 del CCNL vigente);
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 5;

	<i>Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01</i>
	Sistema disciplinare

5. licenziamento disciplinare per mancanze con o senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

5.1.3 Criteri da seguire per l'adozione delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni descritte al punto precedente, dovrà essere tenuto in considerazione il criterio di proporzionalità e progressività tra la sanzione e la violazione commessa.

Il Legale Rappresentante potrà adottare provvedimenti diversi in presenza di situazioni particolari, di comportamenti recidivi e/o maggiore rilevanza della condotta e/o del comportamento rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei Lavoratori Somministrati, ARKO S.p.A. fornirà tempestivamente al Datore di Lavoro della Società somministratrice tutti gli elementi utili alla eventuale contestazione disciplinare al proprio lavoratore, ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa (art. 35, comma 6, D. Lgs. 81/2015).

5.2 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

La violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole contenute nel MOG e la commissione dei reati rilevanti previsti dal D.lgs. 231/01, comporta le conseguenze eventualmente previste nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti stipulati tra le parti.

In fase di redazione e definizione dei contratti con Fornitori, Consulenti e Partner, potranno essere inserite specifiche clausole volte a scoraggiare l'eventuale commissione di illeciti e di reati previsti nel campo di applicazione del MOG e a sancire l'impegno a rispettare le disposizioni ivi contenute.

Tali clausole saranno potranno eventualmente prevedere l'applicazione di specifiche penali fino alla risoluzione del contratto stesso.

La funzione aziendale avente la titolarità del rapporto negoziale per conto della Società, nell'ambito della definizione della citata clausola contrattuale, potrà eventualmente graduare l'entità della penale affinché il relativo impatto economico sia adeguato alla finalità della stessa.