

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

SISTEMA DISCIPLINARE

Indice

1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	3
1.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati e altro personale dipendente.....	4
1.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	5
1.3 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori.....	6

1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello di organizzazione e gestione.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il Sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti che possano adottare comportamenti non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel Modello di organizzazione e gestione di **RBS** costituenti inadempimento e fonte di responsabilità contrattuale in rapporto alla quale sono previste sanzioni di natura disciplinare e – per i soggetti esterni – di carattere contrattuale.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalla funzione di controllo interno o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei destinatari sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla funzione Risorse Umane, la quale sottoporrà alla previa autorizzazione dell'Organo amministrativo in carica l'adozione dei provvedimenti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei Soggetti Esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al Modello di organizzazione e gestione, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà per la società di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del modello organizzativo.

Il Sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, va affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I comportamenti rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali nei confronti dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari del Modello si dividono in:

- a) violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- b) gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno la fiducia nei confronti del dipendente, nell'espletamento di attività a rischio di reato, quali ad esempio condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;

- c) comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno morale e patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla Società e che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato o comportamenti di cui al paragrafo precedente sub lett. b) commessi con dolo.

1.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati e altro personale dipendente

La violazione da parte dei Dipendenti delle regole comportamentali di cui al Modello di organizzazione e gestione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Le norme in materia che dettano la disciplina sono l'art. 2104 c.c. sulla diligenza del prestatore di lavoro e l'art. 2105 c.c. sull'obbligo di fedeltà del medesimo, oltre all'art. 7 l. 30 maggio 1970 n. 300 per quanto attiene alle garanzie procedurali applicabili nella fattispecie.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esse vanno ad integrare quelle già previste in uso per prassi aziendale, e vengono adottate nel rispetto delle procedure ivi stabilite, ai sensi dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Titolo V – Capo XXI “Doveri del personale e norme disciplinari” del CCNL ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento all'apparato sanzionatorio come disciplinato dalle norme pattizie citate di cui al CCNL (v. CAPO XXI cit.– “Doveri del personale e norme disciplinari”).

Le categorie adottate descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, proporzionalmente alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della condotta da parte del dipendente, all'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

- A. “biasimo inflitto per iscritto” nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello di organizzazione e gestione ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello e rientranti tra le ipotesi di cui al par. 1 lett. a);
- B. “multa” nel caso di reiterazione di condotte sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto, sino a tre volte, ovvero inosservanza dei principi e delle procedure interne previste dal Modello di organizzazione e gestione ovvero nell'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso,

nell'espletamento di Attività nelle Aree/processi a Rischio, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 1 lett. a) che precede;

- C. "sospensione dalla retribuzione e dal servizio" nel caso di reiterazione fino a tre volte dei comportamenti di cui al par. 1 lett. a) ovvero inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello di organizzazione e gestione ovvero di adozione, nell'espletamento delle Attività nelle aree/processi a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 1 lett. b) e c) che precede;
- D. "licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge" nel caso in cui il lavoratore adotti, nell'espletamento delle Attività nelle aree/processi a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 1 lett. b) e c) che precede.

1.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello di organizzazione e gestione o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree/processi a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti opportuni.

RBS in forza dell'art. 6 co. 2, lett. e) D. Lgs. 231/01, ritiene opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori – L. 300/70 art. 7 - anche ai Dirigenti.

Tenuto conto della gravità della/e violazione/i e della loro eventuale reiterazione e della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla società da parte del Dirigente.

1.3 **Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori**

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al Modello adottato da **RBS** agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti o, in mancanza, secondo le norme comuni di diritto civile e penale.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni anche non patrimoniali alla società, (ad esempio, nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01).