IL SISTEMA DISCIPLINARE

Sezione I
Finalità ambito di applicazione del sistema disciplinare

Art. 1. Approvazione, pubblicità, interpretazione e aggiornamento del sistema disciplinare.
Art. 2. Ambito di applicazione.

Sezione II
Illeciti e sanzioni

Art. 3. Gli illeciti.
Art. 4. Le sanzioni.
Art. 5. Le singole comminatorie edittali.

Sezione III
Criteri di scelta e commisurazione delle sanzioni disciplinari

Art. 6. Criteri di scelta delle sanzioni disciplinari.
Art. 7. Criteri di commisurazione.

Sezione IV
Il procedimento disciplinare

Art. 8. La titolarità del potere sanzionatorio.
Art. 9. Contestazione dell’illecito e diritto di difesa dell’imputato.
Art. 10. Il provvedimento disciplinare.
Art. 11. La conservazione della documentazione.

Sezione I

Finalità e ambito di applicazione del sistema disciplinare

Art. 1. Approvazione, pubblicità, interpretazione e aggiornamento del sistema disciplinare

1. La disciplina del sistema disciplinare è adottata, nel rispetto dei contratti collettivi e individuali, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. *e,* e 7, comma 4, lett. *b*, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, al fine di rendere effettivo il modello e sanzionarne le violazioni.
2. Al Consiglio di amministrazione spetta il compito di assicurarne adeguata pubblicità con i mezzi informatici disponibili e mediante affissione presso la sede aziendale. Copia del presente regolamento è consegnata agli amministratori ed è allegata ai contratti che disciplinano l'attività dei collaboratori esterni.
3. Il Consiglio di amministrazione deve includere il sistema disciplinare tra le materie oggetto di specifica formazione all'interno dell'azienda.
4. Eventuali quesiti relativi all'interpretazione del regolamento disciplinare sono sottoposti all'Organismo di vigilanza, che risponde, per iscritto, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.
5. Il Consiglio di amministrazione, previo parere favorevole dell'Organismo di vigilanza, provvede all'aggiornamento del presente regolamento e alle modifiche al sistema disciplinare ritenute opportune.

Art. 2. Ambito di applicazione

1. Sono soggette alle sanzioni previste dal presente regolamento tutte le violazioni del modello, del codice etico e delle disposizioni contenute nei documenti integrativi.
2. Sono sottoposti al sistema disciplinare gli amministratori, i membri del collegio sindacale, i dirigenti e i collaboratori esterni limitatamente al tempo e all'oggetto dell'attività svolta in favore di Tuttogiglio S.r.L..
3. Non sono sottoposti al presente sistema disciplinare i componenti dell'Organismo di vigilanza, i quali sono soggetti a revoca e decadenza nei casi previsti dal relativo regolamento.

Sezione II
Illeciti e sanzioni

Art. 3. Gli illeciti

1. Ai fini del presente regolamento gli illeciti disciplinari si distinguono come di seguito:
   a) violazioni di una o più regole previste nel modello o nel codice etico, dalle quali non derivi un pregiudizio per la normale attività della società;
   b) violazioni di una o più regole previste nel modello o nel codice etico, dalle quali derivi un pregiudizio per la normale attività della società;
   c) violazioni che integrano gli estremi di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità degli enti, ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Art. 4. Le sanzioni

1. Per gli illeciti previsti dall'art. 3, fatta salva la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o per giusta causa, si applicano:
   a) il richiamo;
   b) l'ammonizione;

c) la sanzione pecuniaria;
d) la revoca di una o più procure;
e) la revoca dell'incarico.

2. Il richiamo consiste nella contestazione orale dell'illecito e nella diffida dal ripetere la violazione.
3. L'ammonizione ha forma scritta e consiste nella contestazione e censura dell'illecito.
4. La sanzione pecuniaria si applica:
a) per un importo dal 10% al 50% del corrispettivo pattuito, nel caso di collaboratori esterni;
b) per un importo dal 10% al 20% dell'indennità mensile di carica, nel caso di membri di consiglio sindacale;
c) per un importo dal 10% al 20% degli emolumenti annuali, nel caso di componenti del consiglio di amministrazione;
d) per un importo dal 10% al 30% degli emolumenti annuali, nel caso di amministratori con delega.

5. La revoca di una o più procure si applica nel caso di illeciti commessi dagli amministratori;
6. La revoca dell'incarico si applica nel caso di illeciti commessi dai componenti del consiglio sindacale.
7. L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica il diritto di Tuttogiglio S.r.L. al risarcimento del danno.

Art. 5. Le singole comminatorie edittali.
1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. *a*, si applica il richiamo o l'ammonizione.
2. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. *b*, si applica, oltre al richiamo o all'ammonizione, la sanzione pecuniaria.
3. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. *c*, si applica, oltre alla sanzione pecuniaria:
a) la revoca di una o più procure, se si tratta di un amministratore;
b) la revoca dell'incarico, se si tratta di componente del collegio sindacale;
c) l'esclusione da future collaborazioni, se si tratta di collaboratore esterno. In tal caso l'interdizione si estende alla società cui l'autore della violazione appartiene.

Sezione III
Criteri di scelta e commisurazione delle sanzioni disciplinari

Art. 6. Criteri di scelta delle sanzioni disciplinari
1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. *a*, ai fini della scelta tra il richiamo e l'ammonizione, si tiene conto del numero delle violazioni e delle circostanze indicate nella disposizione che segue.

Art. 7. Criteri di commisurazione.
1. Nel caso di sanzione pecuniaria o di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, l'entità della sanzione, nei limiti fissati dall'art. 4, commi 4 e 5, è determinata tenendo conto:
a) delle modalità della condotta e delle conseguenze dannose e pericolose che ne sono derivate;
b) della natura dolosa o colposa dell'infrazione e dell'intensità o del grado dell'elemento soggettivo;
c) del comportamento successivo all'infrazione;
d) dei precedenti disciplinari.

Sezione IV
Il procedimento disciplinare

Art. 8. La titolarità del potere sanzionatorio

1. La competenza a irrogare le sanzioni disciplinari spetta al Consiglio di amministrazione.
2. L'Organismo di vigilanza può sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare. In tal caso l'Organismo di vigilanza presenta al Consiglio di amministrazione una segnalazione scritta del fatto che si ritiene abbia rilevanza disciplinare, con i documenti e le deduzioni comprovanti la violazione. La segnalazione può contenere una proposta di sanzione.
3 Quando l'autore della violazione è un amministratore, il potere sanzionatorio spetta all'Organismo di vigilanza. Quando si tratta di un membro del collegio sindacale, provvede l'assemblea dei soci. In entrambi i casi l'Organismo di vigilanza segnala il fatto avente rilevanza disciplinare al Consiglio di amministrazione, al collegio sindacale e all'assemblea dei soci.

Art. 9. Contestazione dell'illecito e diritto di difesa dell'incolpato

1. L'organo competente all'irrogazione della sanzione disciplinare, entro dieci giorni dal ricevimento della segnalazione o comunque dalla conoscenza del fatto che costituisce l'illecito, se non ritiene di archiviare la notizia, procede alla sua contestazione.
2. L'eventuale archiviazione deve essere motivata e comunicata all'Organismo di vigilanza. Quando la notizia di infrazione disciplinare riguarda un amministratore, il provvedimento di archiviazione deve essere comunicato al Consiglio di amministrazione, al collegio sindacale e all'assemblea dei soci. Quando la notizia di infrazione disciplinare riguarda un sindaco, il provvedimento di archiviazione deve essere comunicato all'Organismo di vigilanza, al Consiglio di amministrazione e al collegio sindacale.
3. La contestazione della violazione ha forma scritta ed è indirizzata in busta chiusa all'incolpato. Essa contiene:

a) la descrizione del fatto addebitato, l'indicazione delle prescrizioni del modello che si assumono violate;
b) le sanzioni irrogabili per la violazione commessa;
c) l'informazione che l'incolpato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o di categoria, da un legale o da persona di sua fiducia e che ha diritto a presentare memorie scritte o ad essere sentito a propria difesa.

4. L'incolpato, nei cinque giorni successivi al ricevimento della contestazione, può chiedere di essere sentito o presentare memorie a propria difesa.
5. Una volta fissata la data dell'audizione dell'incolpato, essa è comunicata, a cura dell'organo competente all'irrogazione della sanzione, almeno tre giorni prima, ai componenti dell'Organismo di vigilanza, che vi prenderanno parte. Se l'incolpato è un amministratore o un sindaco, alla sua audizione hanno diritto di assistere anche i componenti del Consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, che devono essere informati almeno tre giorni prima.
6. Il provvedimento disciplinare viene adottato entro venti giorni dall'audizione dell'incolpato, trascorsi i quali il procedimento è da intendersi archiviato.

Art. 10. Il provvedimento disciplinare.

1. Il provvedimento con cui si applica la sanzione disciplinare deve essere adeguatamente motivato. Esso deve essere comunicato in ogni caso al Consiglio di amministrazione, al collegio sindacale, all'Organismo di vigilanza e all'assemblea dei soci.
2. Nel caso in cui la sanzione venga irrogata dall'Organismo di vigilanza o dall'assemblea dei soci, gli organi societari competenti sono tenuti a darne esecuzione.
3. I provvedimenti di applicazione della sanzione e quelli di archiviazione vengono comunicati all'interessato.
4. la Società cura l'aggiornamento del registro delle sanzioni disciplinari irrogate.

Art. 11. Conservazione della documentazione

1. Il Consiglio di amministrazione provvede alla conservazione di tutta la documentazione concernente i procedimenti disciplinari pendenti e conclusi, anche con archiviazione, assicurandone la riservatezza ai sensi del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.