



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Allegato 7

Sistema Sanzionatorio

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. CRITERI DI VALUTAZIONE	3
3. VIOLAZIONE DEL MODELLO	3
5. PROCEDURE APPLICATIVE	4
6. SANZIONI	5
7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO	6

1. INTRODUZIONE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato *sistema sanzionatorio* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne previste dal Modello, Codice di comportamento, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo o del Codice di comportamento – i quali vengono portati a conoscenza dei dipendenti, anche tramite apposita formazione – saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole non sostituiscono bensì integrano le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica¹. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori² e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

3. VIOLAZIONE DEL MODELLO

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice di comportamento;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società;

¹ artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

² art.7 legge 300/70

- d) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto;
- f) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
 - 1) esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 3) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- g) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili;
- h) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;
- i) segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- j) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, la violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure.

Inoltre, è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.
Si precisa che i suddetti comportamenti rilevano quali infrazioni disciplinari ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi mediante condotte omissive e/o in eventuale concorso con altri.

Con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro:

- omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

4. PROCEDURE APPLICATIVE

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

- i) a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento, il cui avvio va comunicato tempestivamente all'OdV;
- ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- iii) è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Consiglio di Amministrazione, individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla sua irrogazione;
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione (o i soggetti da questo delegati), provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

5. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La vigilanza sull'osservanza del Modello è demandata all'Organismo di Vigilanza che nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere indirizzate le segnalazioni sulle infrazioni rilevate.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza eseguirà un'istruttoria sulle cause, sulle eventuali azioni correttive intraprese e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

L'Organismo di Vigilanza prenderà in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgerà, se possibile - e comunque per quanto di propria competenza - l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto fondato e meritevole di sanzione, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al Collegio Sindacale, nel caso l'infrazione sia stata commessa da un Amministratore. L'Organismo di Vigilanza potrà fornire suggerimenti in merito alle azioni da intraprendere.

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'idoneità ed efficace attuazione del Modello.

6. SANZIONI

6.1. Per i dipendenti non dirigenti

Ai dipendenti inquadrati come operai, impiegati o quadri, si applicano le seguenti sanzioni (da CCNL vigente):

- richiamo verbale per violazioni lievi, dovute a colpa lieve;
- ammonizione scritta;
- multa (non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione);
- sospensione (non superiore a 3 giorni e da applicarsi alle mancanze di maggior rilievo);
- licenziamento.

Tra le diverse ipotesi, si segnala che incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione il lavoratore che:

- a. utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, etc.);
- b. non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c. non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- e. per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- f. in qualunque modo trasgredisca alle norme del CCNL di settore vigente, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro o che provochi all'impresa grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di violazione da parte dei dipendenti non dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza - o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali - segnala tale circostanza all'Amministratore (o all'eventuale diverso soggetto delegato) a cui il Consiglio di Amministrazione ha delegato l'esercizio del potere disciplinare (di seguito "Amministratore Delegato"). Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Responsabile della funzione a cui appartiene il dipendente in questione procede quindi a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il suddetto Amministratore Delegato (o diverso soggetto delegato) perché assuma le opportune iniziative, attivando il procedimento disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL in essere e dai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura dell'Amministratore Delegato e del diverso soggetto delegato al potere disciplinare.

6.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello o del Codice di comportamento di cui al paragrafo 4 da parte di dirigenti, si procederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti del Settore Industria.

In particolare potranno essere inflitte sanzioni pecuniarie in conformità al CCNL applicabile; ugualmente le condotte contrarie al Modello o al Codice di comportamento potranno essere sanzionate con il mancato riconoscimento in tutto o in parte di bonus o premi aziendali.

In caso di violazione da parte dei dirigenti, l'Organismo di Vigilanza – o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali – segnala tale circostanza, come previsto al precedente paragrafo 6.1, all'Amministratore (o all'eventuale diverso soggetto delegato) a cui il Consiglio di Amministrazione ha delegato l'esercizio del potere disciplinare e, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione. Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Il suddetto Amministratore Delegato (od eventuale altro soggetto delegato) procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6.3.Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello o del Codice di comportamento di cui al paragrafo 4 da parte di Amministratori e Sindaci, si procederà ad applicare nei confronti dei responsabili i rimedi previsti dalla disciplina civilistica (es. revoca).

Inoltre la Società si propone di ottenere l'impegno contrattuale dei Sindaci a dimettersi cautelatamente in caso di indagini nei loro confronti per ipotesi di reati 231.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice di comportamento da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste per i dirigenti dai paragrafi 6.1 e 6.2 che precedono.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

6.4.Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Qualora la violazione delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice di comportamento e ad essi applicabili o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 sia commessa da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

6.5.Registrazione delle sanzioni

La Società è dotata di una archiviazione e registrazione delle sanzioni aggiornato a cura dell'ufficio Personale che periodicamente dovrà essere sottoposto alla visione dell'ODV. Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno riportate su un registro custodito presso l'ODV.

7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal CDA, previa acquisizione del parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.