



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LGS 231/2001

SISTEMA SANZIONATORIO

INDICE DELLE REVISIONI

Edizione	Revisione	Data	Motivo	Emissione	Verifica	Approvazione
01	00	17.11.15	BOZZA DI VALUTAZIONE			
01	01	10.12.15	EDIZIONE DEFINITIVA			

Premessa

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c. 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 (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Per violazione /inosservanza del Modello, si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo (Parte speciale);
- la violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati nelle procedure vigenti in materia che si richiamano integralmente;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

In particolare, il Modello organizzativo adottato prevede nella parte generale la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Strutture aziendali e territoriali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della Società;

- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001;
- la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite.
- la mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione. Le violazioni sono suddivise in:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'azienda e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'azienda stessa.
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre l'azienda al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01.
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre l'azienda al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01 e da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla ditta;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

1. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti

Ai dipendenti che violano il Modello, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono irrogabili le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente ("CCNL") e nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ai fini del rispetto del Modello Organizzativo, il suddetto procedimento e sanzioni saranno applicabili altresì ai lavoratori con qualifica dirigenziale. Detti provvedimenti saranno adottati dall'azienda nelle forme previste dal CCNL vigente e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Copia degli atti relativi ai procedimenti disciplinari aperti su segnalazione o raccomandazione dell'Organismo di Vigilanza deve essere fornita, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza stesso.

2. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Dovranno essere irrogate sanzioni disciplinari nei seguenti casi:

- violazione dei principi espressi dal codice etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo (Parte speciale);
- violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti dalla normativa applicabile;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV.

Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure. In particolare, si ricorda che il Modello organizzativo prevede nella parte generale la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della società;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001.
- la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite.
- ogni altra informazione, dato o documento a disposizione dei consiglieri e/o dei sindaci che possano essere rilevanti ai fini dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e del Modello organizzativo della Società;
- la mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo;

- ogni altra violazione grave tale da configurare un notevole inadempimento ovvero tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda;
- non curanza delle proposte dell'OdV di aggiornare/modificare il Modello organizzativo. Per "non curanza" si intende, la mancata trattazione della segnalazione di aggiornamento/modifica del Modello organizzativo;
- coinvolgimento in procedimenti penali per i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001.

Nell'ipotesi di violazioni commesse dagli Amministratori, l'OdV renderà edotta l'Assemblea dei soci per il tramite del Collegio Sindacale affinché adottati i seguenti provvedimenti:

- sospensione temporanea dell'incarico;
- revoca dell'incarico

Nell'ipotesi di violazioni commesse dal Collegio sindacale, l'OdV renderà edotto il Consiglio d'amministrazione o uno dei suoi componenti affinché adottati i seguenti provvedimenti:

- sospensione temporanea dell'incarico;
- revoca dell'incarico.

La sanzione verrà scelta e commisurata dall'Assemblea dei soci/Consiglio di Amministrazione in relazione alla gravità del fatto in concreto verificatosi ed al pregiudizio che potrebbe derivarne alla Società. Per la definizione di violazione lieve/grave/gravissima e per la determinazione dei criteri di valutazione della gravità si veda le pagg. 4 e 5 del presente documento.