

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza attenuante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il Condotta da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto.

Il sistema sanzionatorio deve essere ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare.

5.2 Comportamenti sanzionabili e criteri di scelta delle sanzioni

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto:

- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- di eventuali recidive;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- di altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato

5.3 Il titolare del potere sanzionatorio

Il procedimento sanzionatorio è gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV

5.4 Destinatari

Il sistema disciplinare si applica ai seguenti destinatari:

- lavoratori dipendenti;
- dirigenti;
- amministratori;
- collegio dei sindaci e revisore legale;
- terzi.

5.4.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare. L'inosservanza delle disposizioni del Modello (e del Codice Etico che ne è parte integrante), nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile ed illecito disciplinare.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e dei principi del Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) biasimo verbale: nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, di lieve entità e non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- b) biasimo scritto: verrà applicato nei casi di:
 - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale.
- c) multa sino a quattro ore di retribuzione: 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, la condotta colposa e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:
 - inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Modello e del Codice Etico e delle altre dichiarazioni identificate come presidi per la prevenzione di reati (relative all'assenza di conflitti di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la P.A., al possesso dei requisiti di onorabilità, ecc.);
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi;
 - omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - dichiarazioni delatorie che possano compromettere la buona reputazione dei colleghi e della Società, compreso l'inoltro all'OdV di segnalazioni palesemente infondate.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.
- e) licenziamento: oltre ai casi di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231 di cui al precedente punto d), la sanzione è comminata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
 - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare

direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del Decreto.

◦ attività dolosa in violazione ai sistemi di controllo in materia di tutela dell'ambiente ricadenti nelle fattispecie di cui all'art. 25 undecies del Decreto.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni; in caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, è portato a conoscenza del personale dipendente attraverso adeguata comunicazione e/o formazione.

5.4.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.4.3 Misure nei confronti di amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello e/o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV darà tempestiva informazione al Collegio Sindacale affinché operi gli opportuni accertamenti ed adotti, se del caso, i provvedimenti ritenuti necessari in ragione del suo ruolo ed conformità ai poteri attribuitigli dalla legge.

5.4.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o del Revisore legale

In caso di concorso nella violazione del presente Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

5.4.5 Misure nei confronti di Terzi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di Terzi può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. La Società, nonostante l'inosservanza, può decidere di non interrompere il rapporto di lavoro: in tal caso, però, il Terzo dovrà porre rimedio all'inadempimento e adottare le dovute azioni correttive affinché questo non si ripeta.

5.4.6 Misure sanzionatorie a tutela del segnalante (whistleblower)

In conformità all'art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/01 ed a tutela dell'efficace e corretta applicazione del sistema di controllo diffuso la Società ha previsto specifiche sanzioni:

- la violazione del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione, è punito con la sanzione prevista per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, graduata secondo la gravità del fatto e con esclusione della sanzione più lieve;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante è punita con la sanzione con l'applicazione delle sanzioni previste per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, con esclusione delle sanzioni di mero avvertimento (rimprovero verbale o scritto);
- la segnalazione dalla quale derivi apertura di un procedimento disciplinare a carico di terzi, effettuata con dolo o colpa grave e che si riveli infondata, è punita con la rivelazione dell'identità del segnalante e con l'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza sia dal segnalante che ne è stato vittima o dall'associazione sindacale di appartenenza.

A tutela del segnalante, fatto oggetto di atti ritorsivi o discriminatori posti in essere nei suoi confronti dalla Società, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o organizzativi, è sanzionato con la nullità:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del dipendente segnalante condotte illecite o non conformi al Modello organizzativo della Società;
- ogni altro provvedimento di mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. o qualsiasi altra misura organizzativa che risulti ritorsiva o discriminatoria di un soggetto segnalante.

In ipotesi di contenzioso avanti l'Autorità giudiziaria ordinaria, legato all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimento o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione di un segnalazione, è posto a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare che tali misure organizzative sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Infatti, obiettivo della Società è di estendere la diffusione dei contenuti e dei principi del Modello a tutti i Destinatari dello stesso.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza promuovere la diffusione del Modello e monitorare tutte le attività di informazione, anche attraverso, se ritenuto opportuno, la promozione di specifiche iniziative e appositi piani di comunicazione volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse.

6.1 Comunicazione interna e formazione

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, diffondere consapevolezza e motivare al giusto rispetto tutti i livelli. Il coinvolgimento è realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva e periodica delle figure apicali in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- la comunicazione dell'adozione del Modello e la sua messa a disposizione a tutti i Destinatari mediante la pubblicazione sulla rete intranet aziendale o mediante consegna di copia in formato elettronico o cartaceo;
- l'effettuazione di comunicazioni periodiche a tutto il personale, quantomeno in occasione di novità legislative di modifiche del Modello attraverso i medesimi canali informativi;
- l'informazione ai nuovi assunti in merito al Modello ed agli adempimenti ad esso connessi richiesti a tutto il personale ed al ruolo che si va ad occupare.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, la Società definisce e promuove la periodica e costante formazione del personale, monitorando l'implementazione e l'efficacia delle iniziative proposte.

I principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, sono illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative, a cui è fatto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono sottoposte per approvazione all'OdV che ha la responsabilità di supervisionarle.

6.2 Comunicazione all'esterno

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Terzi.

A questo scopo, la Società provvede a:

- a fornire un'informativa e a curare la diffusione del Modello presso i Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della Società.
- inserire nei contratti con i Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro, compresa la facoltà della Società di risolvere il contratto in caso di violazioni dello stesso (v. § 5.4.5).