



PARTE GENERALE

MODELLO DI GESTIONE DEL SISTEMA DEI RISCHI AZIENDALI.

SEZIONE QUARTA

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.

Il Decreto 231/01 stabilisce, con riferimento ai Soggetti cosiddetti “Apicali” ed ai sottoposti alla loro direzione e controllo, la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello specifico Modello 231.

DP&V ASSOCIATI srl

Torino – via Treviso,12 10144 tel. 011.4813.111 fax 011.4813.133
Settimo Milanese – via Enrico Fermi 27 20019 tel. 02.3281.474 - 02.480.12.600 fax 02.3288.543
www.dpv.it – in_foTO@dpv.it

Con riferimento a tale presupposto si sottolinea che, il sistema sanzionatorio e disciplinare come di seguito regolamentato, non è applicabile alle risorse “para-subordinate” così come definite nella Parte Speciale del Modello nelle schede tecniche di Risk Management, non rientranti, le stesse, nel novero di quelle sottoposte alla direzione ed al controllo.

Titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione il quale può delegarlo ad uno o più dei suoi componenti. Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione del Personale su stimolo dell’Odv sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso.

Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del Cda rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all’Odv.

L’Odv è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare comminato al fine di acquisire informazioni utili all’espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell’efficacia dei protocolli e l’analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi.

L’irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal Cda ed applicata dalla funzione interessata sotto il sistematico monitoraggio da parte dell’Odv.

1.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

L’applicazione della sanzione prescinde dalla effettiva commissione del reato o dall’avvio di un procedimento penale: la finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito anche Sistema) è dunque quello di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello.

In particolare sono sottoposte al Sistema le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il modello fa riferimento;
- b) violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- c) inosservanza del sistema delle deleghe;
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti Apicali sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi di informazione verso l’Odv predisposti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell’Odv dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Requisito importante delle sanzioni è la proporzionalità rispetto alle violazioni. Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- a) la gravità della violazione;
- b) l’eventuale recidiva nella violazione;
- c) la tipologia di autore della violazione.

1.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le violazioni da parte dei dipendenti delle regole comportamentali e del sistema dei protocolli generali e specifici del Modello Organizzativo ex 231/01 nonché delle Linee guida e delle Procedure contenute nel Codice Deontologico, compresa la Parte Speciale del presente Modello di Gestione del sistema dei rischi aziendali, costituiscono illeciti sottoposti al sistema disciplinare e sanzionatorio.

La tipologia di sanzioni irrogabile è conforme ai dettami del CCNL ed applicabile e le singole sanzioni saranno definite in coerenza con l' art 7 statuto dei lavoratori L. n. 300/70.

In relazione al rilievo della violazione sono comminate le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero scritto, multa o sospensione per il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello in ogni sua parte o adotti un comportamento difforme dalle prescrizioni contenute;*
- b) licenziamento con preavviso per il lavoratore che metta in atto comportamenti fraudolenti ossia diretti in maniera consapevole, chiara ed univoca alla violazione del Modello;*
- c) licenziamento senza preavviso per il lavoratore che, avendo messo in atto un comportamento fraudolento volto alla violazione del Modello, abbia determinato l'applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto 231/01 o con specifico riferimento al Codice Deontologico abbia comportato la violazione delle clausole contrattuali previste nel processo di gestione dei rapporti con i clienti a tutela dei dati, delle informazioni e delle notizie inerenti quest'ultimo.*

1.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel caso in cui i Dirigenti violino le condotte stimulate dal Modello di risk management, o adottino un comportamento non conforme alle prescrizioni della normativa, il Cda provvederà a comminare la sanzione decisa in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro dei Dirigenti per il settore di riferimento, tra cui la risoluzione del Rapporto di Lavoro.

Dovranno in ogni caso essere rispettate le procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 ed ulteriori norme speciali applicabili.

1.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL CDA, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ODV.



Misure nei confronti del Cda.

Il Cda, sentito il Collegio Sindacale, qualora uno o più dei Consiglieri violino le disposizioni contenute nel Modello ed, a seconda della gravità dell'infrazione, adotta le misure sanzionatorie ritenute più idonee all'uopo nel rispetto delle vigenti normative, compresa la revoca dall'incarico.

Nei casi ritenuti gravi il Cda, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'assemblea dei soci per la delibera conseguente.

Misure nei confronti del Collegio Sindacale.

Il Cda qualora uno o più componenti del Collegio Sindacale violino le disposizioni contenute nel Modello ed, a seconda della gravità dell'infrazione, adotta le misure sanzionatorie ritenute più idonee all'uopo nel rispetto delle vigenti normative, compresa la revoca dall'incarico.

Nei casi ritenuti gravi il Cda convoca, per rendere opportuna informazione, l'assemblea dei soci.

Misure nei confronti dell'Odv

Qualora l'autore della violazione sia l'Organismo di vigilanza il Cda provvede all'immediata revoca dell'incarico.

In tutti i casi previsti è fatta salva la facoltà dell'azienda di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.