



Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Sistema disciplinare

Ottobre 2019

INDICE

1	PREMESSA	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	3
3	INFRAZIONI	3
4	SANZIONI	4
5	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI AMMINISTRATORI	4
6	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE	4
7	CONCLUSIONI	5

1 PREMESSA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 – nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reati previsti dalla normativa – prevede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il sistema disciplinare individua le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva.

Il Sistema disciplinare – parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo – dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, dovrà essere esposto come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Sebbene non richiesto da alcuna norma, al fine di darne una capillare diffusione tra i lavoratori dipendenti è altresì opportuno che esso sia inviato alla mail aziendale di ciascun lavoratore dipendente nonché pubblicato sul sito Internet della Società.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello Organizzativo adottato dalla Società determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate secondo il criterio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 cod. civ. , tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

2.1 VIOLAZIONI AL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; in particolare quando queste azioni

- espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
- siano dirette al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
- siano tali da determinare il rischio di applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3 INFRAZIONI

- ✓ Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico
- ✓ Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nel Modello Organizzativo anche se ciò non esponga la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza
- ✓ Adozione di un comportamento a rischio che si è tradotto in concreto in un atto che espone la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Comportamenti a rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ✓ Comportamento diretto in modo univo ed intenzionale al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Ogni possibile comportamento capace di determinare, anche potenzialmente, l'imputazione a carico della Società di una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Comportamento che in concreto ha determinato a carico della Società una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001

4 SANZIONI

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti misure disciplinari:

- ✓ Richiamo verbale
- ✓ Multa fino all'importo corrispondente a tre ore di paga oraria
- ✓ Ammonizione scritta
- ✓ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
- ✓ Licenziamento per mancanze

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti dell'organo amministrativo in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'organo amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Pagano&Ascolillo S.P.A. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dall'apposito capitolo della Parte Generale del Modello di Organizzazione in tema di comunicazione e formazione del personale.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare, promossa dall'Organo Amministrativo finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà garantito un termine di giorni 15 per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. L'Organo Amministrativo informa prontamente dell'esito della stessa il Consiglio di Amministrazione, se nominato, e l'Organismo di Vigilanza.

8 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E SUBORDINATI

Ogni violazione da parte di agenti, consulenti/collaboratori esterni o partner commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

9 CONCLUSIONI

Il presente Sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile del Personale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono del Responsabile del Personale. E', tuttavia, previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza la preventiva informazione all'Organismo di Vigilanza e del suo necessario parere scritto.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di lavoratori dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.