

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO AI SENSI DEL D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di S.E.I. S.r.l.
il
10 ottobre 2016

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI

2. PERSONALE DIPENDENTE
 - 2.1 PRINCIPI GENERALI
 - 2.2 SANZIONI

3. DIRIGENTI

4. MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5. MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE O SINDACO UNICO

6. SOGGETTI TERZI

7. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8. PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare, parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs n. 231/2001 (in seguito **Modello 231**), è adottato ai sensi dell'art.6, comma 2, lett.e) e dell'art.7, comma 4, lett.b) del Decreto Legislativo 231/2001 (in seguito **Decreto 231**).

Esso ha carattere di deterrenza rispetto al ruolo principale del Modello 231, il quale ha la finalità di prevenire il compimento di reati.

Detto sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello; integra, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (*Del Lavoro*), Titolo II (*Del lavoro nell'impresa*), capo I, del Codice Civile, i Contratti Collettivi Nazionali relativi al personale dipendente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale procedimento a carico di S.E.I. S.r.l. La loro violazione, pertanto, dev'essere sanzionata indipendentemente dalla realizzazione di un reato presupposto.

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello 231, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello 231 stesso.

L'adozione del sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale del Modello 231 ai fini del beneficio dell'esimente dalla responsabilità.

Il sistema è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari;

- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente;
- rilevanza della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- previsione di specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Il sistema sanzionatorio è reso pubblico e diffuso mediante affissione nei locali della Società.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle regole di condotta indicate nel Modello 231 di Parte Speciale costituisce illecito disciplinare.

In linea generale, ai fini del presente sistema sanzionatorio, i comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti e riconosciuti come illeciti disciplinari sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 oppure delle procedure interne previste che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della società;
- violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta così come prescritta per i processi sensibili e della modulistica;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso, alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti proposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione od elusione del sistema di controllo;
- demansionamento, ritorsioni morali e vessatorie o licenziamento ingiustificato nei confronti del soggetto segnalante all'organismo di Vigilanza.

Il presente sistema disciplinare si applica anche al personale eventualmente distaccato presso terzi.

2. PERSONALE DIPENDENTE

E' destinatario del presente sistema disciplinare tutto il personale dipendente di S.E.I. S.r.l. inclusi gli Amministratori

2.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme sui licenziamenti individuali, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti delle categorie quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività della Società e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle procedure e protocolli previsti dal Modello 231;

- mancato, falso, o incompleto rispetto delle procedure istituite dalla Società con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento alle norme e standard di comportamento;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche, richieste dal Modello 231, nonché falsità delle dichiarazioni medesime;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- 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;
- mancato rispetto della riservatezza del soggetto che abbia effettuato una segnalazione all'Organismo di Vigilanza o ritorsioni nei suoi confronti.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello 231 o nel Codice Etico da parte delle categorie di dipendenti di cui alla presente

Sezione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari a seconda della gravità dell'infrazione:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Nei confronti dei dipendenti muniti di procura a rappresentare all'esterno la volontà della Società, in caso di grave mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello 231 o nel Codice Etico, oltre all'applicazione della sanzione più grave della multa interverrà con la contestuale revoca della procura stessa.

2.2 SANZIONI

RIMPROVERO VERBALE

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello 231 o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

RIMPROVERO SCRITTO

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto 1;
- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello 231.

SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto 3, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche o falsità nelle dichiarazioni stesse richieste dal Codice Etico e dal Modello 231;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- 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 di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato.

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

La sanzione del licenziamento con preavviso verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nello svolgimento di attività necessariamente a contatto con la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati colposi in ambito salute e sicurezza, reati ambientali, reati contro la Pubblica Amministrazione, ai reati societari con riguardo ad atti e documenti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche, o falsità nelle dichiarazioni stesse richieste dal Codice Etico e dal Modello 231;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- 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 di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato.

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per mancanze commesse con dolo e colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. 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 compreso fra quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alla 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 relativi alle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze da cui possa derivare il licenziamento senza preavviso, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo di 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

3. DIRIGENTI

L'inosservanza dei principi, dei valori, delle regole di condotta e delle procedure indicate nel Modello 231 ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dei dirigenti può dar luogo, sulla base del CCNL applicato, all'irrogazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati:

- a. ammonizione scritta;
- b. multa;
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d. licenziamento.

4. MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ferma restando l'eventuale azione di responsabilità a norma del Codice Civile, il sistema sanzionatorio nei confronti dei membri del C.d.A è regolato dai principi di seguito descritti.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello 231 o nel Codice Etico da parte della categoria degli Amministratori è sanzionato, come per le altre categorie di lavoratori dipendenti, tenendo conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore.

Per i consiglieri dipendenti o dirigenti dell'azienda le misure previste per le rispettive categorie specificate, sono applicate in forma più rigida avendo riguardo, nella valutazione dei fatti, allo specifico incarico ricoperto.

Ferma restando la possibilità di un'eventuale azione finalizzata al risarcimento del danno, per i consiglieri non dipendenti dell'azienda, si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
2. previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
 - penali commisurate alla gravità della violazione;
 - risoluzione del contratto con revoca dell'incarico.

5. MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE O SINDACO UNICO

Per i componenti del Collegio Sindacale o verso il Sindaco unico si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
2. segnalazione all'assemblea dei soci per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.

6. SOGGETTI TERZI

Per i soggetti aventi rapporti contrattuali e/o commerciali con la Società si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento
2. previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
 - penali;
 - risoluzione del contratto.

S.E.I. S.r.l. nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni per la Società, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

7. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza si applicano le sanzioni specifiche per la categoria di appartenenza (dirigenti, dipendenti, consiglieri, sindaci, terzi).

Le sanzioni di cui sopra sono applicate anche nel caso di negligenza od imperizia nell'individuazione od eliminazione di violazioni al Modello 231.

8. PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni si compone essenzialmente di 5 fasi:

1. contestazione dell'addebito;
2. acquisizione di eventuali giustificazioni;
3. acquisizione del preventivo parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza;
4. adozione del provvedimento;
5. comunicazione formale all'interessato.

In relazione alle categorie dei dipendenti e dei dirigenti, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia al contenuto del CCNL di appartenenza.

In relazione alle altre categorie, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia alla normativa vigente.

Il soggetto competente all'irrogazione delle sanzioni per i diversi destinatari è individuato come previsto per legge.

Analogamente dovrà essere convocata tempestivamente l'assemblea dei soci per violazioni che coinvolgono la maggioranza o l'intero C.d.A.. In caso di inerzia da parte dell'organo amministrativo, l'assemblea dei soci, a norma del codice civile, potrà essere convocata dal Collegio Sindacale o dal Sindaco unico.

Nell'ambito del procedimento d'irrogazione della sanzione (fatta salva la sanzione a carico dello stesso OdV) dovrà essere data tempestiva informazione all'OdV, al fine di consentire:

- un'adeguata manutenzione del modello;

- la formulazione di un preventivo parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il soggetto competente all'irrogazione della sanzione deve motivare le eventuali discordanze tra la decisione assunta ed il parere, non vincolante, espresso dall'O.d.V.

Nel caso di sanzioni irrogate dal CdA dovrà essere data tempestiva informativa all'Assemblea dei Soci.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, di recidiva nonché di eventuali comportamenti tesi a limitare i danni cagionati dell'evento;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.