

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231
SISTEMA DISCIPLINARE

SISTEMA DISCIPLINARE APT SERVIZI S.R.L.

1. PREMESSA

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto ed è diretto a sanzionare la violazione delle prescrizioni del MOG. Le sanzioni del sistema disciplinare sono state modulate sulla tipologia di rapporto intercorrente tra i soggetti destinatari del MOG e la società.

Nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, lett. b, del Decreto, la gamma di sanzioni e le modalità di contestazione degli addebiti coincidono con quelle previste nel relativo contratto collettivo nazionale (*i.e.*, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti dei settori del commercio, in vigore dal 1.1.2017 al 31.12.2019).

Nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, lett. a, in ragione dell'autonomia funzionale delle prescrizioni del MOG, sono stati elaborati autonomi modelli sanzionatori, integrati con le disposizioni del codice civile ritenute rilevanti. Infine, per i collaboratori esterni, fornitori e consulenti, sono state previste apposite clausole interne relativi contratti.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde dalla eventuale instaurazione di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

- a) rilevanza degli obblighi violati: violazioni che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati "presupposto"; violazioni che integrino esse stesse reato o che siano finalizzate alla sua commissione; violazioni che riguardano prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- e) reiterazione (da intendersi come compimento per la seconda volta) delle condotte inosservanti (sebbene non si possa tener conto dei fatti per i quali sono state irrogate sanzioni disciplinari, una volta decorsi due anni dalla loro applicazione);
- f) entità del danno o del pericolo a cui si espone la società in conseguenza della violazione del MOG.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ARTICOLO 5, LETT. B) DEL DECRETO

3.1 Ambito applicativo

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'articolo 5, lett. b), Decreto, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente.

3.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al presente capo, è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

-rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessita di preventiva contestazione);

-rimprovero scritto;

- multa, in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento.

a) rimprovero verbale

Tale sanzione si applica nel caso di violazione colposa del MOG, che non possa compromettere l'efficacia del MOG a prevenire i reati "presupposto".

b) rimprovero scritto

Tale sanzione si applica nei casi di reiterazione del fatto integrante l'ipotesi precedente.

c) multa, in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione oraria

Tale sanzione si applica: (i) nei casi in cui il fatto sanzionato col rimprovero scritto venga compiuto nuovamente; (ii) nei casi di violazione colposa in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore della violazione o per la rilevanza degli obblighi, possa essere compromessa l'efficacia del MOG a prevenire i reati "presupposto".

Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi:

- in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- quelli finalizzati: alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente; alla gestione delle risorse finanziarie; a garantire l'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Odv;
- quelli riguardanti le procedure concernenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterazione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa; (ii) nei casi di violazione dolosa del MOG, al di fuori delle ipotesi per le quali è previsto il licenziamento; (iii) nei casi di violazione del MOG che

integri reato colposo “presupposto”, al di fuori delle ipotesi per le quali è previsto il licenziamento.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all’art. 6, comma 2 bis D.Lgs. 231/2001¹ e nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

e) licenziamento

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterazione delle violazioni che danno luogo all’applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; (ii) nei casi di violazione dolosa del MOG che integri un reato “presupposto” doloso o che sia finalizzata alla sua commissione; (iii) nei casi di violazione dolosa del MOG che possa compromettere la sua efficacia generale.

Costituiscono inoltre violazioni per cui è sempre previsto il licenziamento:

- in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal decreto: l’aver agito nonostante la previsione dell’evento; quando si verifichi una pluralità di eventi lesivi;
- la violazione del sistema di controllo attraverso l’alterazione o la distruzione della documentazione prevista dalle procedure ovvero la predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell’Odv;
- l’effettuazione con dolo di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate;
- l’adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva collegate alle segnalazioni di cui all’art. 6, comma 2 bis, D.lgs. 231/2001. Tra tali misure si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell’ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

¹ Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l’elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

3.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, a cui spetta il compito di condurre le indagini interne circa la violazione del MOG, dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi di cui all'articolo 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle disposizioni del CCNL.

4. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ARTICOLO 5, LETT. A) DEL DECRETO

4.1 Ambito applicativo

In base agli articoli 5, lett. a) e 6, comma 2, lett. e), Decreto, le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del decreto, vale a dire tutti coloro che, ex art. 5, lett. a), Decreto, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

4.2 Sanzioni

Gli illeciti disciplinari dei c.d. apicali sono sanzionati, in aderenza ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari, che dovranno essere specificatamente richiamati nel contratto di assunzione:

- **ammonizione scritta;**
- **sospensione temporanea degli emolumenti;**
- **revoca della delega o della carica.**

a) Ammonizione scritta

Tale sanzione si applica nei casi di violazione colposa del MOG.

b) Sospensione temporanea degli emolumenti fino a due mesi

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterata violazione colposa del MOG, che non integri reato "presupposto"; (ii) nei casi in cui la violazione colposa attenga:

- a una regola cautelare in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- ad obblighi finalizzati alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente;
- alla gestione delle risorse finanziarie;
- alla garanzia dell'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Odv.

c) Revoca della delega o sospensione temporanea degli emolumenti da tre a sei mesi

Si applica la revoca della delega o, in assenza di questa, la sospensione degli emolumenti da tre a sei mesi, ai casi di violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri un reato "presupposto" e che non sia finalizzata alla sua commissione.

La stessa sanzione si applica in via cumulativa o, in assenza di delega, sempre nel massimo, in caso di violazione del Modello che integri reato colposo "presupposto", al di fuori delle ipotesi per le quali è prevista la revoca della carica.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all'art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001², nonché nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

² Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l'elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

d) Revoca della carica

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterata violazione dolosa del Modello; (ii) nei casi di violazione del Modello, che integri un delitto presupposto doloso o che sia finalizzata alla sua commissione;(iii) nei casi di reiterazione di reato colposo “presupposto”.

Costituiscono violazioni per le quali è sempre prevista la revoca della carica:

- in caso di realizzazione di delitti colposi previsti dal Decreto:

- a) l’aver agito nonostante la previsione dell’evento;
- b) ovvero qualora si verificano una pluralità di eventi dannosi;
- c) ovvero in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio, tenendo conto del livello di prevedibilità;

- la violazione del sistema di controllo attraverso l’alterazione o distruzione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero di predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell’Odv;

- l’elusione fraudolenta delle misure del MOG, finalizzata alla commissione di un reato previsto dal decreto;

- l’effettuazione con dolo di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate;

- l’adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva collegate alle segnalazioni di cui all’art. 6, comma 2 bis, D.lgs. 231/2001. Tra tali misure si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell’ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

4.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono adottati, su proposta dell’Odv, a cui spetta il compito di condurre le indagini interne circa la violazione del MOG, dall’Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie.

Nel caso di seri e concordanti indizi sulla violazione del MOG da parte di soggetti apicali gli obblighi di segnalazione dell'OdV sono regolati come di seguito:

- a) nel caso di trasgressioni da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, avviso senza ritardo al Consiglio di Amministrazione affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci e comunicazione contestuale al Collegio Sindacale, che, in caso di inottemperanza del Consiglio di Amministrazione, vi provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.
- b) nel caso di trasgressioni da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della sua maggioranza, avviso senza ritardo al Collegio sindacale, il quale invita il Consiglio di Amministrazione a convocare immediatamente l'Assemblea dei soci e, in caso di inottemperanza, provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 20 gg. dalla comunicazione dell'ipotesi di violazione entro il quale l'interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato. L'eventuale sanzione irrogata deve essere comunicata entro i successivi 10 gg.

5. Registro delle violazioni e delle sanzioni

La Società istituisce uno specifico registro nel quale l'OdV segnala le violazioni delle regole previste nel Modello, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.

MISURE DI TUTELA

1. Misure di tutela nei confronti dei componenti del collegio sindacale

Nell'ipotesi di violazioni delle disposizioni del Modello da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di amministrazione, su richiesta del Collegio sindacale e/o dell'Odv, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci, ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

2. Misure di tutela nei confronti dei consulenti e fornitori

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c..

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.