



MOGC
Sistema sanzionatorio

10/09/2024

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex d.lgs. 231/2001

Sistema sanzionatorio

VERSIONE	DATA	MOTIVO/RIFERIMENTO DELLE MODIFICHE
2.0	10/09/2024	Aggiornamento
Amministratore Unico		Approvazione
Odv		Approvazione



piccolocostruzioni.it

MOGC Sistema sanzionatorio

10/09/2024

Sommario

Premessa	3
Le violazioni	4
Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti	6
Procedimento per la applicazione della sanzione	8
Provvedimento di applicazione della sanzione	9
Violazioni del Modello da parte dei Dirigenti	10
Violazioni del Modello da parte di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza	11
Violazioni da parte di fornitori, collaboratori esterni e consulenti	11

Premessa

La continua rispondenza del Modello ai requisiti di efficacia e di effettività non può prescindere dalla previsione di un adeguato sistema interno di controllo: finalizzato, per un verso, alla verifica del regolare svolgimento da parte di ciascun soggetto, aziendale dei propri compiti e delle funzioni nel rispetto dei principi del Codice Etico e dei principi, regole e protocolli del Modello nonché nella corretta attuazione delle relative singole Procedure.

Per altro verso, però, un adeguato sistema di controllo può consentire l'immediato riscontro - e di conseguenza la tempestiva eliminazione - di situazioni di rischio.

Le funzioni di vigilanza sul funzionamento e sulla osservanza del Modello sono istituzionalmente attribuite all'O.d.V. Tuttavia, tali funzioni non escludono né si sovrappongono alle funzioni di verifica e controllo che possono essere previste dal sistema di gestione societario: anzi, con esse si integrano con migliori risultati in termini di efficienza, conformità ed efficacia attraverso uno scambio continuo ed incrociato di informazioni tra Organi Societari (amministrativo e di controllo) e l'O.d.V.

A sua volta un sistema di controllo sarà tanto più adeguato quanto più strettamente collegato ad un efficace sistema sanzionatorio.

D'altra parte non è un caso che lo stesso Decreto 231 imponga la introduzione nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di una società o di un ente "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello": vale a dire a sanzionare le violazioni dei principi, delle regole, dei protocolli previsti dal Modello e delle Procedure richiamate dallo stesso nonché la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico che sono considerati disposizioni impartite dal Datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 e.e..

Per ciascuna violazione ma in funzione della gravità della medesima è prevista una sanzione. Tuttavia, ciascuna violazione, pur configurando la fattispecie astratta prevista e punita, presenta, in concreto, caratteri del tutto peculiari e spesso irripetibili: con la conseguenza che, caso per caso, la sanzione dovrà essere personalizzata e cioè adeguata alla violazione accertata nella sua concretezza, sia pure nel rispetto di limiti e parametri preventivamente definiti.

Peraltro, nello stesso sistema penale, il Giudice nella applicazione della pena, esercita un potere discrezionale nei limiti obiettivi fissati dalla legge ma tenendo altresì conto della gravità dell'illecito-reato che deve desumersi da fattori e circostanze tassativamente enunciati.

Per analogia, anche nel presente sistema disciplinare la comminazione, in concreto, di una sanzione deve rispondere a parametri oggettivi preventivamente formulati che impediscano valutazioni del tutto discrezionali ma, al tempo stesso, consentano di

adeguare la sanzione alla violazione completamente realizzatasi: il corretto esercizio della discrezionalità è garantito dalla motivazione del provvedimento con cui si applica la sanzione.

Le violazioni

Costituiscono violazioni del Modello la violazione dei protocolli e delle Procedure riferibili ad attività aziendali che possono presentare maggiore o minore rischio di commissione di illeciti penali previsti dal Decreto 231 nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enunciati nel proprio Codice Etico.

Deve intendersi altresì "violazione" del Modello qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'O.d.V. da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società: la omessa o ritardata trasmissione, in tutto o in parte, di documentazione, dati o informazioni e comunque comportamenti non collaborativi ovvero di ostruzionismo costituiscono violazione dei suddetti obblighi informativi verso l'O.d.V.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 e.e.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni - in particolare dei principi, delle regole contenute nella "Parte Generale" del Modello, dei principi enunciati nel Codice Etico, dei Protocolli, degli obblighi informativi all'O.d.V. e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di Decreto 231 - saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste e di séguito precisamente indicate, a prescindere dalla eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n.300, dei CCNL vigenti e delle Procedure aziendali.

Il presente sistema sanzionatorio si applica nei termini che seguono, altresì, alle violazioni dei protocolli comportamentali e delle procedure di sicurezza conformemente a quanto previsto dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008.

Con riferimento ai soggetti aventi qualifica di Dirigente, nonché con riferimento agli Amministratori, Sindaci e componenti dell'O.d.V. costituiscono violazioni anzi violazioni gravi del Modello:

- la inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sulla corretta e effettiva applicazione del Modello nei confronti dei soggetti dipendenti;
- la inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza circa la corretta e effettiva applicazione del Modello nei confronti di tutti gli altri soggetti esterni che operano e collaborano a vario titolo nella Società e che sono comunque sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali a sensi dell'art. 5, comma I, lettera b) del Decreto 231.

Comunque, tenendo conto di quanto precisato in premessa, in funzione delle specifiche modalità e conseguenze, le violazioni sono valutate nel seguente modo:

- violazione lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio alla immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nei Protocolli nonché degli obblighi informativi dell'O.d.V. tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli nonché degli obblighi informativi all'O.d.V. tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'ente non consentendo la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nella valutazione in lieve, grave o gravissima della violazione, dovrà tenersi conto dei seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- altre eventuali particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti

Ai lavoratori dipendenti e dirigenti che violano il Modello e il Codice Etico - ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 Legge 300/1970 - sono irrogabili le sanzioni previste dal "CCNL per le imprese edili ed affini" vigente e nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità della infrazione.

In particolare, le violazioni e/o mancanze del lavoratore dipendente possono dar luogo alla adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari, tassativamente previsti dal suddetto CCNL di séguito riportati:

- rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice configuri lieve irregolarità,
- rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 (CCNL per le imprese edili ed affini) e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del medesimo contratto. Si applica nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le lievi irregolarità di cui sopra;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quanto da tale violazione non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento con preavviso laddove, invece, la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- licenziamento senza preavviso con perdita della relativa indennità qualora la violazione grave e/o reiterata di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro

Con specifico riferimento alle violazioni delle prescrizioni del Modello previste in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro si applicano le medesime sanzioni ma talune di esse in caso di specifiche circostanze di séguito precisate:

- multa: in caso di violazione delle prescrizioni in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro che generi un rischio differenziale (e cioè un rischio derivante direttamente dal comportamento del lavoratore, ulteriore rispetto a quello già individuato dalla Società in sede

di valutazione dei rischi) di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad una situazione di rischio di responsabilità a sensi del Decreto 231;

- sospensione dalla attività o dal servizio: in caso di violazione di prescrizione che generi un rischio differenziale di entità rilevante tale da esporre la Società ad una situazione di maggiore rischio di responsabilità a sensi del Decreto 231;
- licenziamento con preavviso: in caso di violazione delle prescrizioni che espongono la Società ad una situazione di rischio concreto e immediato di responsabilità ai sensi del Decreto 231.

Per la categoria dei "Dirigenti" le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno ritenuto coerente la applicazione delle medesime prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

ILPA ha ritenuto opportuno adeguarsi al dettato della Suprema Corte e quindi prevedere anche per i Dirigenti la applicazione delle medesime sanzioni della sospensione e del licenziamento, con le seguenti precisazioni:

- richiamo scritto alla osservanza del Modello: in caso di violazione del Modello di minima gravità;
- sospensione dalla attività (che non può eccedere i dieci giorni lavorativi) in caso di violazione di maggiore gravità che abbia esposto ad una situazione di rischio di responsabilità a sensi del Decreto 231. In caso di recidiva, dovrà aggiungersi il versamento di una penale corrispondente al 50% dell'importo di una retribuzione mensile;
- licenziamento con preavviso: in caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da essere considerata atto contrario all'interesse della Società che pertanto inficia il rapporto di fiducia;
- licenziamento senza preavviso: in caso di violazione del Modello di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Comunque, al fine di evitare contestazioni, nei contratti di nuove assunzioni è opportuno precisare le violazioni ritenute rilevanti e le relative sanzioni previste: nei contratti in essere, è opportuno riportare le medesime precisazioni in una lettera integrativa del contratto di competenza dell' Amministratore unico e sottoscritta per accettazione dal singolo dirigente.

Procedimento per la applicazione della sanzione

Come si è già detto, il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere adottato nelle forme previste dal "CCNL imprese edili ed affini" e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La applicazione della sanzione deve essere comunicata, senza ritardo, all'O.d.V..

La fase della decisione deve essere necessariamente preceduta da una indagine (inchiesta) che deve essere promossa dalla Direzione cui appartiene e da cui dipende la Funzione del soggetto autore della violazione.

La indagine può essere avviata nel corso o all'esito di un mero controllo - a campione ovvero su segnalazione - ogniqualvolta dovessero rilevarsi irregolarità, omissioni e/o violazioni ad opera di un soggetto al quale in ogni caso deve essere garantita la possibilità di esprimere le proprie ragioni a difesa: dell'avvio della inchiesta, il Direttore procedente deve dare immediata comunicazione all'O.d.V..

Il Direttore deve altresì avviare l'inchiesta anche indipendentemente da eventuali controlli qualora abbia avuto notizia del riscontro da parte del Responsabile di Funzione ovvero dall'O.d.V. di inosservanza e/o violazione di prescrizioni del Codice Etico e del Modello ovvero di non corretta attuazione delle Procedure.

La inchiesta può essere svolta dal Direttore in prima persona ovvero da altro soggetto appositamente delegato che assume il ruolo di Delegato del/ 'inchiesta il quale deve relazionare il Direttore delegante di tutte le attività compiute e degli esiti delle indagini delegate che devono essere puntualmente riportati un atto scritto (Resoconto delle indagini delegate).

All'inizio della inchiesta deve essere predisposto l'Atto di contestazione nel quale sono enunciati e descritti con precisione i fatti oggetto di indagine e che deve essere formalmente inviato al soggetto interessato (con data certa di ricezione) e deve contenere un espresso invito a fornire chiarimenti e giustificazioni entro il termine di giorni 15 dalla data di ricevimento.

Il soggetto sottoposto a inchiesta può chiarire la sua posizione in una Risposta a chiarimenti ovvero chiedere di essere sentito: della eventuale audizione deve essere redatto Verbale.

Decorso inutilmente il termine, la mancata produzione di qualsivoglia chiarimento o giustificazione costituisce ammissione della violazione contestata. A conclusione della inchiesta il Direttore procedente deve inviare tutti gli atti, ivi compresa la propria decisione conclusiva se archiviare ovvero procedere all'applicazione di una sanzione, all'Amministratore Unico.

La decisione deve essere sempre motivata e risultare da atto scritto. Anche la decisione di archiviazione deve essere inviata in copia all'O.d.V. nonché alla Funzione interessata

Tutti gli atti devono essere conservati in un Dossier nell'Archivio della Direzione Amministrativa.

Provvedimento di applicazione della sanzione

In caso di accertamento della violazione e della responsabilità dell'autore della medesima, il Direttore procedente deve procedere all'applicazione della sanzione decidendo il tipo di sanzione da comminare tra quelle espressamente previste nonché la entità della sanzione medesima.

La scelta e la entità della sanzione da applicare in concreto dipendono dai seguenti fattori e circostanze:

- la esistenza e il grado dell'elemento soggettivo della intenzionalità;
- la esistenza e la gravità dell'elemento soggettivo della colpa;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta colposa;
- la recidiva;
- la esistenza e la gravità del rischio di conseguenze per la Società;
- la entità del pericolo e/o delle conseguenze che possano derivare dalla violazione ad altri soggetti destinatari della specifica normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla Società;
- i tempi, i modi e le circostanze in cui la violazione è stata posta in essere;
- le specifiche mansioni svolte dal Lavoratore e il ruolo rivestito nella Società;
- il comportamento generalmente tenuto dal trasgressore e il suo comportamento successivo alla violazione.

Sul tipo e sulla entità della sanzione da comminare può essere acquisito il parere dell'O.d.V.: tale parere è facoltativo e non vincolante.

La scelta e la entità della sanzione tra quelle specificamente previste nel sistema sanzionatorio del Modello, corredate dei motivi a sostegno, devono risultare in un Provvedimento scritto che deve essere notificato senza ritardo al soggetto interessato e deve essere sottoposto per la ratifica al vaglio dell' Amministratore Unico nella prima successiva riunione.

Le sanzioni irrogate hanno efficacia immediata.

Come previsto dallo Statuto dei Lavoratori, nei venti giorni successivi la ricezione del Provvedimento, il dipendente può promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato ovvero opposizione presentando formale ricorso al Giudice del Lavoro: in entrambi i casi il Provvedimento applicativo della sanzione resta sospeso fino alla decisione rispettivamente del Collegio ovvero del Giudice.

Copia del Provvedimento e della eventuale successiva decisione del Collegio di conciliazione o del Giudice del Lavoro deve essere trasmessa alla Funzione del Personale per il dovuto inserimento nel Dossier personale del dipendente nonché alla Funzione interessata.

 <p>IIPA piccolocostruzioni.it</p>	<p>MOGC Sistema sanzionatorio</p>	<p>10/09/2024</p>
--	---	--------------------------

A conclusione della inchiesta tutti i documenti e i provvedimenti adottati devono essere inseriti in un apposito Dossier (Dossier della inchiesta) che deve conservato nell'Archivio della Direzione Amministrativa e inviato in copia all'O.d.V.

Violazioni del Modello da parte dei Dirigenti

Nel caso in cui l'inchiesta avesse come oggetto l'operato di uno dei Direttori, tutte le attività di indagine devono essere compiute da altro Direttore individuato dall' Amministratore unico . Tutte le decisioni nonché l'eventuale Provvedimento sanzionatorio dovranno essere prese dall'Amministratore unico, previo parere - obbligatorio ma non vincolante -dell'O.d.V.

Se il Dirigente nei confronti del quale è iniziato un procedimento disciplinare ricopra una posizione apicale con attribuzione di deleghe da parte dell'Amministratore unico e nel caso che venga accertata la sua effettiva responsabilità e il suo coinvolgimento a sensi del Decreto 231, l'Amministratore unico può deliberare la revoca delle funzioni attribuitegli con delega e/o procura.

Avverso il Provvedimento di applicazione della sanzione, anche il Dirigente può rivolgersi al Collegio di conciliazione e arbitrato ovvero può proporre opposizione presentando formale ricorso al Giudice del Lavoro: in entrambi i casi il Provvedimento applicativo della sanzione resta sospeso fino alla decisione rispettivamente del Collegio ovvero del Giudice.

Violazioni del Modello da parte di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza

Se la violazione del Modello è compiuta da Amministratori e Sindaci, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione alla Proprietà e al Collegio Sindacale con una Relazione nella quale deve indicarsi con precisione la condotta contestata e le attività di riscontro compiute: alla Relazione devono essere allegati tutti i documenti raccolti a supporto della contestazione.

I Soci, ricevuta la Relazione, deve convocare dinanzi a sé l'Amministratore (o il Sindaco) indicato dall'O.d.V. nella riunione appositamente indetta e, in tale sede, acquisisce la deposizione dell'Amministratore (o del Sindaco) e la eventuale documentazione prodotta in sua difesa.

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori o dei Sindaci tale da configurare un notevole inadempimento ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, dovranno essere adottati i provvedimenti che si riterranno in concreto più opportuni sulla base delle indicazioni del codice civile, dandone tempestiva comunicazione all'O.d.V..

L'O.d.V. può esprimersi sulla tipologia del provvedimento disciplinare da applicare e sulla consistenza della sanzione da comminare: il parere non è vincolante.

I Soci sulla base di tutti gli elementi acquisiti, assume la sua decisione con delibera motivata che può anche non coincidere con le richieste dell'O.d.V..

La delibera deve essere comunicata all'interessato e all'O.d.V. per iscritto e con data certa della avvenuta ricezione.

In caso di applicazione della sanzione del licenziamento nei confronti di un Amministratore, la Proprietà deve convocare senza ritardo la Assemblea dei Soci per le decisioni di sua competenza.

Violazioni da parte di fornitori, collaboratori esterni e consulenti

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico potrà comportare, in virtù degli accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti, la risoluzione del rapporto con i terzi.

Comunque, in caso di violazione da parte di un soggetto terzo, estraneo alla organizzazione societaria, il quale, però, opera e collabora a vario titolo con ILPA, l'O.d.V. deve comunicarla tempestivamente con una Relazione scritta al Direttore da cui dipende la Funzione interessata nonché al Responsabile della Funzione medesima: nella Relazione deve essere indicato il soggetto individuato quale autore della violazione, la condotta contestata nonché tutti gli

elementi di riscontro a sostegno della esistenza della violazione e della responsabilità del soggetto.

Se il rapporto con il soggetto terzo-autore della violazione è regolamentato da un contratto, il Responsabile della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, unitamente al Direttore da cui dipende, deve inviare all'interessato una comunicazione scritta contenente l'esito della inchiesta svolta e la indicazione della condotta contestata e delle violazioni realizzate con avviso di volersi avvalere dei diritti derivanti dalla specifica clausola contrattuale.

Qualora il soggetto terzo-autore della violazione sia un soggetto dipendente di una società o di una Cooperativa, la comunicazione scritta deve essere inviata anche al Responsabile della società esterna perché assuma i dovuti provvedimenti disciplinari in qualità di Datore di Lavoro. La mancata assunzione del provvedimento disciplinare ovvero la assunzione di un provvedimento non congruo costituisce grave inadempimento con tutte le conseguenze specificamente previste nel contratto.