Allegato 7

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

InnovaPuglia S.p.A

SISTEMA SANZIONATORIO

Codice	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001
Documento	Sistema Sanzionatorio
Data emissione	27.06.2019
Approvato	Consiglio di Amministrazione (verbale n. 34 del 27.06.2019)

Premessa

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso, per la violazione delle misure integrative stabilite nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Data 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 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Per **violazione /inosservanza** del **Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 integrato con le misure per la prevenzione della corruzione e trasparenza ex L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013** , si intende:

- la **violazione dei principi espressi dal Codice Etico** (All.6) che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione delle misure integrative specifiche previste dal Piano per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- la **violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo** (All.8);
- la **violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008** applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati all'interno del "Protocollo reati ambientali", del"Protocollo in materia di salute e sicurezza sui luoghi" (All.8) e delle Procedure vigenti in materia che si richiamano integralmente;

- qualsiasi **violazione degli obblighi informativi verso l'OdV**, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

  In particolare, si ricorda che il Modello organizzativo prevede nella parte generale la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

  - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali e territoriali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
  - notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
  - ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
  - ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della Società;
  - ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001;
  - la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli (All.8) e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite.

- la **mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01**, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;

- la **violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 integrato con le misure per la prevenzione della corruzione e trasparenza ex L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013**
- **la violazione delle misure di tutela del dipendente o collaboratore che abbia segnalato illeciti;**
- **l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate;**
- **la violazione di qualsiasi normativa interna e di legge.**

Le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, del CCNL vigente e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, la violazione delle misure integrative stabilite nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni saranno suddivise in:

- **violazione lieve/mancanza lieve**: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.
- **violazione grave /mancanza grave**: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nelle misure integrative stabilite nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01.
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nelle misure integrative stabilite Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del 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;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalle legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti

Ai dipendenti/dirigenti che violano il Modello, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono irrogabili le sanzioni previste dal "*Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*" vigente e nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

a. richiamo verbale per le mancanze lievi;
b. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
c. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e. licenziamento disciplinare con preavviso;
f. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Detti provvedimenti saranno adottati dall'azienda da parte del Direttore Generale , nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale vigente ed in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale le sanzioni disciplinari sono stabilite nei seguenti casi:

- violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono il divieto di condotte attive o impongano condotte omissive che sono altresì sanzionate da norme penali;

- violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure parte integrante del Modello organizzativo;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV.

Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure .

Nell'ipotesi di violazioni commesse dagli Amministratori, l'OdV renderà edotta l'Assemblea dei soci per il tramite del Collegio Sindacale affinché adotti i seguenti provvedimenti:

- sospensione temporanea dell'incarico;
- revoca dell'incarico

Nell'ipotesi di violazioni commesse dal Collegio sindacale, l'OdV renderà edotto il Consiglio d'amministrazione o uno dei suoi componenti affinché adotti i seguenti provvedimenti:

- sospensione temporanea dell'incarico;
- revoca dell'incarico.

La sanzione verrà scelta e commisurata dall'Assemblea dei soci/Consiglio di Amministrazione in relazione alla gravità del fatto in concreto verificatosi ed al pregiudizio che potrebbe derivarne alla Società.

Per la definizione di violazione lieve/grave/gravissima e per la determinazione dei criteri di valutazione della gravità si veda quanto sopra precisato.