

SO.RI – Società Risorse SpA
Codice Sanzionatorio

CODICE SANZIONATORIO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di SO.RI con verbale del 24/09/2014

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Indice

1.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	3
1.1.	Premessa	3
1.2.	Il CCNL di riferimento in SO.RI	3
1.3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	3
1.4.	Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni	4
1.5.	Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni	4
1.6.	Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili	5
1.7.	Misure disciplinari nei confronti dei componenti del CdA, del Presidente del CdA e dei sindaci	7
1.8.	Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	7

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

1.1. Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 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 degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto 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 della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del 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 Decreto legislativo 231/2001.

Quanto sancito nel Sistema Sanzionatorio di SO.RI SpA è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è stato sottoposto a validazione delle RSU aziendali.

1.2. Il CCNL di riferimento in SO.RI

Il CCNL Federambiente (30.06.2008), a cui fa riferimento SO.RI, al Cap. XIII art. 68 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

Al dipendente/Quadro responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un max di 10 giorni
- Licenziamento con preavviso e TFR
- Licenziamento senza preavviso e con TFR.

Per maggiori dettagli si rimanda al dettato dell'art. 68 del CCNL Federambiente.

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Le procedure contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante affissione permanente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti. Agli altri soggetti destinatari, verrà consegnata personalmente una copia del presente Codice.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Azienda. In particolare, le sanzioni nei confronti dei dipendenti verranno irrogate dal Presidente del CdA di SO.RI con propria formale decisione.

Ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema Disciplinare.

1.4. Ambito soggettivo ed obiettivo delle sanzioni

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, i componenti del CdA, il Presidente del CdA, i sindaci, il Direttore Operativo i collaboratori, i fornitori, i consulenti nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di SO.RI, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le tipologie di condotte censurabili sono meglio dettagliate nei paragrafi successivi.

1.5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti subordinati	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	- Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	- Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi	- Ammonizione scritta

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Tipologie di condotte dei soggetti subordinati	Possibili sanzioni applicabili
previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	- Multa
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	- Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro - Licenziamento
Omissione di inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.	- Licenziamento - Nei casi più lievi: Sospensione lavoro
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	- Ammonizione scritta - Multa - Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	- Multa - Sospensione dal lavoro - Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	- Sospensione dal lavoro - Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	- Ammonizione scritta - Multa
Omessa informativa all'OdV, nonché al Presidente del CdA di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	- Ammonizione scritta - Multa

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

1.6. **Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili**

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti apicali, intendendosi come tale il Direttore Operativo e i Responsabili di area/servizio, a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI, confrontandosi anche con il CdA e il Collegio Sindacale, dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
--	--------------------------------

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività di funzione.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento, se reiterazione dopo sospensione.
Inosservanza delle condotte di comportamento e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento, se reiterazione dopo sospensione.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione nelle ipotesi più gravi - Licenziamento, se si realizza il reato presupposto.
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> - Licenziamento - Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione - Licenziamento nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione - Licenziamento se la reiterazione continua dopo la sospensione.
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e ai richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento se vi è reiterazione dopo sospensione.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

1.7. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del CdA, del Presidente del CdA e dei sindaci

In caso di violazione delle disposizioni da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Suo Presidente o di uno dei Membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale ed il CdA, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci) e, nei casi più gravi, potranno proporre all'Assemblea dei Soci, nel caso di violazione commessa da un membro del CdA, anche la revoca delle deleghe eventualmente conferitegli.

1.8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti esterni/fornitori a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti esterni	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Inosservanza delle condotte e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato

SO.RI – Società Risorse SpA

Codice Sanzionatorio

Tipologie di condotte dei soggetti esterni	Possibili sanzioni applicabili
regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.	presupposto. -
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	- Risoluzione ex art. 1456 cc nei casi più gravi e se si realizza il reato presupposto.
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.