



MANUALE INTEGRATO QUALITÀ E PREVENZIONE DEI REATI

ALLEGATO M

SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

	Data	Approvazione Consiglio di Amministrazione	Ratifica Presidente
Emissione	21.12.2009		
REV. 01	23/05/2016		



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

INDICE

1. Premessa	3
2. Violazioni	4
3. Soggetti destinatari	4
4. Comitato che vigila sui comportamenti e formula le proposte di sanzione	4
5. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti, soggetti in posizione subordinata	5
6. Misure disciplinari nei confronti dei Dirigenti	7
7. Misure disciplinari nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale ..	7
8. Misure disciplinari nei confronti dei collaboratori esterni, dei fornitori e partners	7
9. Modifiche ed aggiornamento periodico	8
10. Diffusione del Sistema Sanzionatorio	8
11. Entrata in vigore	8



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

1. Premessa

Il Modello Organizzativo, di gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 ("Modello Integrato"), richiede, per essere efficace, un adeguato sistema disciplinare, atto ad individuare e sanzionare, per tutti i soggetti coinvolti, i comportamenti contrari alle normative ed obiettivi stabiliti.

Solo grazie a tale previsione il modello, infatti, non rimane una simbolica manifestazione di volontà della Società, ma uno strumento efficace per rendere noto ai suoi destinatari interni ed esterni che si tratta di un vero e proprio codice interno, realmente attivo e cogente per l'organizzazione. L'inosservanza delle regole stabilite comporta sanzioni disciplinari e non, specifiche da caso a caso, che in casi estremi potrebbero sfociare anche nell'atto di licenziamento o nella risoluzione del contratto.

Per garantire il reale funzionamento dei meccanismi disciplinari, il loro contenuto, le modalità, nonché i soggetti cui è affidata il compito di irrogare le sanzioni, devono essere tempestivamente ed efficacemente comunicati a tutti i destinatari.

La previsione di un sistema sanzionatorio e disciplinare per le violazioni delle regole di condotta definite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/01 (di seguito denominato "Modello") e nel Codice Etico, oltre a rappresentare un punto qualificante e di forza di tale modello, è anche disposto esplicitamente dall'art. 6, comma 2, *lett. e)* del Decreto sopra richiamato. Si parla, infatti, di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Si richiede, quindi, di fronte alla violazione delle norme comportamentali e procedurali, un'adeguata reazione della Società, in grado di ribadire la regola non rispettata e sanzionare il soggetto.

Va ricordato come esista una differenza sostanziale tra la *ratio* che sta alla base delle sanzioni disciplinari stabilite dalla Società, di cui al presente documento, e quella posta alla base del processo penale conseguente alla commissione dell'illecito.

Il primo può avere luogo anche in assenza del secondo, in quanto risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati, tramite la "punizione" di ogni violazione del modello definito dalla Società.

Il procedimento penale interviene, invece, ogni qualvolta che la violazione del modello abbia dato vita al verificarsi di uno dei reati della normativa e quindi, in linea almeno teorica, presuppone anche l'attivazione del sistema disciplinare.



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni da parte di E.P.P. S.p.A. prescinde da eventuali procedimenti civili o penali avviati presso l'Autorità giudiziaria competente.

2. Violazioni

A titolo esemplificativo le sanzioni saranno applicate nelle seguenti ipotesi:

- la messa in atto di azioni o condotte non rispettose delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/01, ovvero l'omissione di azioni o condotte prescritte, nello svolgimento di attività nel cui ambito esiste il rischio di commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01, nonché nell'espletamento di attività che esponano la Società in:
 - una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto; e/o
 - siano direttamente indirizzati al compimento dei reati previsti dal Decreto; e/o
 - tali da determinare l'applicazione, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto, a carico della Società.
- la messa in atto di azioni o condotte non conformi ai principi e alle regole di condotta contenute nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni previste nel Codice Etico nello svolgimento delle attività aziendali.

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 della Società.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del Comitato di cui ai successivi punti. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema Disciplinare.

In tale ipotesi, i due organi devono dare vita immediatamente agli adeguati accertamenti ed indagini, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti.

3. Soggetti destinatari

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di E.P.P. S.p.A., i membri del Collegio Sindacale nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

4. Comitato Sanzionatorio che vigila sui comportamenti e formula la proposta di sanzione

La proposta di sanzioni da irrogare, di cui al presente documento, è formulata da un Comitato, nominato dal CdA, formato da 3 membri, di cui uno in rappresentanza del CdA stesso, uno rappresentativo dell'Ufficio del Personale ed un membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Il comitato elegge fra i suoi membri un Presidente.

Il comitato - su istanza del CdA, del Direttore, del Presidente, dei soggetti interessati e, comunque, ad intervalli di almeno 6 mesi - si riunisce per accertare le eventuali violazioni e determinare le sanzioni da comminare. In presenza di violazioni, il Comitato fa istanza al Presidente di convocare tempestivamente il CdA per informare dell'accaduto e decidere sull'irrogazione delle sanzioni. Il CdA, alla luce di quanto proposto dal Comitato, irroga le sanzioni ai soggetti che hanno compiuto violazioni. Il Direttore ha il compito di riferire nelle successive riunioni del CdA sull'effettiva applicazione delle medesime.

5. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti – soggetti in posizione subordinata

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, "i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, sono:



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

1) Incorre nell'AMMONIZIONE VERBALE O SCRITTA

Il lavoratore che:

> violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

2) Incorre nel provvedimento della MULTA, FINO A TRE ORE DI NORMALE RETRIBUZIONE

Il lavoratore che:

> violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Il lavoratore che:

> nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore che:

> adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore che:

> adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- > all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- > al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- > alle mansioni del lavoratore;
- > alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- > alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dal Responsabile delle risorse umane.



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

6. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

7. Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'Organismo di Vigilanza devono immediatamente informare l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In caso di violazione, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale (cui si richiede il rispetto per quanto di competenza) delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello, l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 informa direttamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che si adoperano ad assumere adeguate misure, tra le quali, ove del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le iniziative più idonee previste dalla legge.

8. Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Partners

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9. Modifiche ed aggiornamento periodico.

E.P.P. S.p.A. provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare. Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e ne viene data notizia nelle modalità di cui al paragrafo dedicato alla diffusione.



SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



23/05/2016

ALLEGATO M

Revisione **01**

10. Diffusione del Sistema sanzionatorio e disciplinare

E.P.P. S.p.A. si impegna a far conoscere e diffondere il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare a tutti i suoi destinatari, citati nell'ambito di applicazione.

Ciascun dipendente dovrà firmare una dichiarazione di conferma all'avvenuta presa conoscenza dello stesso.

Anche ciascun collaboratore, outsourcer di servizi e fornitore dovrà firmare una dichiarazione contenente sia la conferma dell'avvenuta presa di conoscenza dei contenuti del Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Le prescrizioni del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

11. Entrata in vigore

Le disposizioni contenute nel presente Sistema sanzionatorio e disciplinare entrano in vigore il 21.12.2009 e vincolano da tale data il comportamento di tutti i soggetti per i quali hanno validità.

Per i contratti con soggetti esterni già stipulati alla data del 1° gennaio 2009 valgono le norme transitorie di recepimento ed applicazione previste per il Codice Etico ed il Modello ex. D.Lgs. 231/01.