

SCOTTON S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni)

- Allegato 6 - Sistema sanzionatorio

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il: 24/03/2014

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione: 

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo	Edizione 1 / 2014	Pagina 1 di 11
	All. 6 SISTEMA SANZIONATORIO		

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. CRITERI DI VALUTAZIONE	4
3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO	4
4. VIOLAZIONE DEL MODELLO	4
5. PROCEDURE APPLICATIVE	5
6. SANZIONI	6
7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO	9
8. CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI	10

1. INTRODUZIONE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello, Codice di Comportamento, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole non sostituiscono bensì integrano le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica¹. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori² e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Sanzionatorio il personale dipendente e non dipendente della Società.

¹ artt. 2086, 2094, 2106 c.c..

² art.7 legge 300/70.

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo All. 6 SISTEMA SANZIONATORIO	Edizione 1 / 2014	Pagina 3 di 11
----------------	--	----------------------	----------------

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del 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 dalle legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La Società: (a) porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni, e (b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

4. VIOLAZIONE DEL MODELLO

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice di Comportamento;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società;
- d) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice di Comportamento e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo	Edizione 1 / 2014	Pagina 4 di 11
	Al. 6 SISTEMA SANZIONATORIO		

- f) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
1. espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

È considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.

Con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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 artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

5. PROCEDURE APPLICATIVE

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

- i) a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia rilevata una violazione del Modello, viene effettuata la contestazione di addebito e, quindi, se accertata la violazione verrà irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, la Società individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla contestazione di addebito e alla sua irrogazione.
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Società provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo All. 6 SISTEMA SANZIONATORIO	Edizione 1 / 2014	Pagina 5 di 11
----------------	--	----------------------	----------------

6. SANZIONI

6.1. Per i dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare aziendale si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria, in caso di eventuali lacune, dal CCNL Industrie Grafiche / Cartotecniche e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti non dirigenti sono quelle previste dalla legge e dalla normativa prevista dal CCNL di categoria, ovvero:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema, come previsto anche dal CCNL Industrie Grafiche / Cartotecniche, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità.

Il tipo e l'entità delle richiamate sanzioni saranno valutate in funzione:

- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell'evento;
- agli incarichi, posizione funzionale e responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL Industrie Grafiche / Cartotecniche e quale ulteriore esemplificazione, si precisa che incorre in un illecito disciplinare il lavoratore che anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello per "inosservanza delle disposizioni di servizio";
- violi le procedure interne previste dal presente Modello ponendo in essere un comportamento consistente in "tolleranza di irregolarità" ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi, da cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della società";
- violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi", ovvero una "abituale negligenza o abituale

inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi";
- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi";
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- abbia posto in essere un comportamento che configura un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione da parte dei dipendenti non dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza all'Amministratore a cui il Consiglio di Amministrazione ha delegato l'esercizio del potere disciplinare.

Il Responsabile della funzione a cui appartiene il dipendente in questione procede quindi a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il suddetto Amministratore Delegato perché assuma le opportune iniziative, attivando il procedimento disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL in essere e dai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione. L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura dell'Amministratore Delegato.

6.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal Modello è compiuta da parte di dirigenti aziendali si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge, dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria o da eventuali accordi individuali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo All. 6 SISTEMA SANZIONATORIO	Edizione 1 / 2014	Pagina 7 di 11
----------------	--	----------------------	----------------

In caso di violazione da parte dei dirigenti, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza all'Amministratore a cui il Consiglio di Amministrazione ha delegato l'esercizio del potere disciplinare e, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione.

Il suddetto Amministratore Delegato procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6.3. Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci e nei confronti di direttori generali di nomina assembleare

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice di Comportamento è compiuta da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea dei soci, esaminata la segnalazione, formula per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti di Amministratori o Sindaci, delegandone al Collegio sindacale la materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza. Successivamente, provvederà alla comminazione della sanzione deliberata, tra cui il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Le sanzioni nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 6.1 e 6.2 che precedono.

Qualora la violazione sia stata commessa dal direttore generale di nomina assembleare, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

Si applica quanto previsto al presente punto 6.3. per le sanzioni nei confronti degli Amministratori e Sindaci.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.4. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Nel caso sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di - a titolo meramente esemplificativo - fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello e nel Codice di Comportamento nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza all'Amministratore Delegato all'Area a cui attiene il rapporto contrattuale.

Il suddetto Amministratore Delegato procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti – e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di Amministrazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla società da un rapporto contrattuale diversi da quelli indicati ai punti 6.1., 6.2. e 6.3. devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6.5. Archivio delle sanzioni

La Società è dotata di un archivio delle sanzioni aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato all'Area del Personale.

Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno conservate in un archivio custodito presso l'ODV.

7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente Sistema Sanzionatorio dovranno essere adottate dal CDA, previa acquisizione del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza.

SCOTTON S.P.A.	Modello di Organizzazione gestione e controllo All. 6 SISTEMA SANZIONATORIO	Edizione 1 / 2014	Pagina 9 di 11
----------------	--	----------------------	----------------

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

8. CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari per i soggetti apicali:

Tipologie di condotta dei soggetti apicali	Sanzioni
- Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratori Delegati membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività della funzione	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione

ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	
- Omissione 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 artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate - Revoca 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	- Sospensione - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate
- Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione

