

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/01
DEL
CONSORZIO DEI COMUNI
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO
SOCIETÀ COOPERATIVA**

SEZIONE V

SISTEMA SANZIONATORIO

Revisioni
Versione 1: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15.04.2016
Versione 2: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 08.10.2021

INDICE

1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

2. LE VIOLAZIONI

3. LE SANZIONI

3.1. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

3.2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

3.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

3.5. SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

3.6. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

3.7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI AUTONOMI

3.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4. IL RISARCIMENTO DEL DANNO

1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

L'art. 6 comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

2. LE VIOLAZIONI

Il sistema sanzionatorio trova applicazione ove ricorrano una o più delle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate a far parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, come descritto nel documento Corporate Governance, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai soggetti titolari dei poteri;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili;

3. LE SANZIONI

3.1. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;

- 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.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione di un eventuale procedimento civile e/o penale e dall'esito dello stesso, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

3.2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Società. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse sanzioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In ipotesi di mancato rispetto del Modello Organizzativo da parte di uno o più componenti il Collegio Sindacale, l'OdV informa immediatamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, i quali procederanno agli accertamenti ritenuti necessari e ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti in conformità alla normativa vigente.

Indipendentemente dall'applicazione di misure sanzionatorie è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, si applicheranno pertanto le misure più idonee in conformità a quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro.

Potrà essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

Nelle procedure disciplinari che involgono il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di vigilanza.

3.5. SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL e dalle normative collettive aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa non superiore a tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni
- licenziamento con preavviso • licenziamento senza preavviso.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;
- incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in

tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

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, agli organi aziendali. Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza e dall'Ufficio personale.

3.6. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico della Società.

In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico sarà considerata inadempimento grave per la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 e ss. del codice civile. La Società si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal D.Lgs. 231/01.

3.7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI AUTONOMI

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società, in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

3.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti, sino alla revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse sanzioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

4. IL RISARCIMENTO DEL DANNO

La Società ribadisce, in questa sede, che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed

illecito disciplinare. La Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, la Società sin d'ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, Sindaci, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni previste dal presente sistema sanzionatorio, la Società si riserva sin d'ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecato.