



RIO INTERNO AL MODELLO 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse od a loro vantaggio da personale in posizioni apicali o da persone sottoposte all'altrui direzione.

In tali casi la responsabilità della società è esclusa qualora si riesca a dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tali Modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Procedure) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione di reati.

La violazione e/o l'aggiramento del Modello e/o delle Procedure espongono, o possono potenzialmente esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la società a gravi responsabilità di natura penal-amministrativa che possono comprometterne la sopravvivenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorio e disciplinare che intervenga allorché il personale ed i destinatari violino una Procedura preventiva prevista dal Modello.

Definizioni

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i reati e pertanto adottato dalla società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte del personale apicale o subordinato.

Personale Apicale

I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione o di amministrazione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale compresi: i membri del CdA, i Presidente, l'amministratore delegato, i membri di eventuali Comitati esecutivi, il Direttore Generale, gli eventuali Institori, i procuratori.

t. b) del Decreto ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione e/o la sorveglianza del Personale Apicale.

Procedura

La misura organizzativa fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei reati.

Ambito di applicazione

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi ó previsti dagli articoli 2104, 2015, 2016 e 2118 e 2119 del Codice Civile ó di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo Statuto dei lavoratori (articolo 7, comma I, legge n. 300/1970) e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di **scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della società e degli altri destinatari**, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e delle Procedure tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o reputazionali della società.

Caratteristiche del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile e tutti i õportatori di interesseö della società, quali amministratori e collaboratori.

linare deve soddisfare ó a giudizio delle principali
ioni giurisprudenziali - sono le seguenti:

re del Modello indipendentemente dal fatto che da

quella violazione sia scaturita la commissione di un reato;

- 2) deve essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione del personale anche aldilà di quanto prescritto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori;
- 3) deve essere armonico e compatibile con le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto esistente tra la società ed i soggetti ai quali si applica il Modello;
- 4) deve svolgere una funzione preventiva della commissione delle infrazioni alle Procedure efficaci, sicchè le sanzioni dovranno essere dotate di una reale forza deterrente;
- 5) deve rispondere alla regola del contraddittorio, implicando il coinvolgimento della persona imputata di aver violato la regola, il quale, avendo conosciuto l'addebito, deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa;
- 6) con particolare riguardo ai soggetti apicali, il sistema deve essere presidiato da un apposito organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'Organismo di Vigilanza appunto.

Modalità Operative

Erogazione della sanzione disciplinare

In caso di condotta elusiva commessa da personale dipendente e sottoposto all'altrui guida, la procedura di individuazione del comportamento òdevianteö e di comminazione della òpena privataö da parte della società consterà sempre dei medesimi passaggi.

Garante della piena efficacia del Modello e delle Procedure è l'Organo di Vigilanza il quale, attraverso la propria autonoma attività ispettiva ovvero dietro segnalazione giunta da soggetti terzi interni od esterni alla società, ciroscrive le situazioni potenzialmente di pericolo o individua le condotte adottate in spregio delle Procedure, del Modello o del Codice Etico.

Rilevata l'infrazione l'Organismo di Vigilanza deve richiedere all'autore dell'infrazione stessa di giustificare in forma scritta la propria condotta al fine di consentire il contraddittorio ed il diritto di difesa del responsabile.

Qualora le giustificazioni siano ritenute insufficienti o addirittura esse non giungano proprio, l'Organismo di Vigilanza potrà provvedere alla segnalazione dell'infrazione rilevata all'Ufficio competente all'irrogazione delle sanzioni che usualmente è l'Ufficio del Personale perchè provveda accompagnando la segnalazione con una propria breve relazione recante la proposta



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

nte la Direzione Generale.

Con riguardo ad essi occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma dell'esercizio di tale potere.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro subordinato ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, esse saranno adottate dunque dall'Ufficio del Personale nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali ed aziendali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL che si sostanziano usualmente nelle seguenti:

- **Rimprovero verbale:** per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per *lieve inosservanza* la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla società;
- **Rimprovero scritto:** per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per *inosservanza colposa* la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per la società;
- **Multa non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale:** in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni:** per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico e delle Procedure o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001:** nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presuppusto. L'allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del

violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di dal Codice Etico e dalle relative Procedure, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

b. Personale dirigente ed apicale in genere (institori, rappresentanti e preposti a sedi secondarie)

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, la società dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da **colpa grave**, sussistente laddove siano stati disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano poste in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del dirigente, la società potrà procedere alla **risoluzione anticipata del contratto di lavoro** ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da **dolo** in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.

c. Amministratori e Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure da parte degli amministratori o dei sindaci della società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative quali la sospensione dalla carica per un determinato periodo.

In caso di gravi violazioni da parte di consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio d'Amministrazione, il fatto potrà soddisfare la **giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco**.

d. Lavoratori autonomi e collaboratori della società

Le violazioni o l'elusione del Modello e/o delle Procedure dovranno rappresentare un **grave inadempimento** nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con codesti soggetti si dovrà prevedere, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e manleva.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

La società potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile nel danno qualora da una loro condotta derivino danni

e. Fornitori ed altri soggetti

La soluzione migliore è quella di far assumere al contraente terzo, quale condizione per la valida conclusione dei contratti con la società, l'impegno a rispettare il Codice Etico, il Modello e le Procedure applicabili alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposto ovvero in caso di violazione del citato Codice Etico o delle Procedure.

Anche in questo caso, la società potrà agire nei confronti del terzo contraente reo di un comportamento tale da causare danni di qualsivoglia natura alla società, emergenti da una responsabilità regolata dal D.Lgs. 231/2001.

f. Organismo di Vigilanza

In caso di commissione di fatti di reato ovvero di violazione od elusione del Modello e/o delle Procedure da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le iniziative più opportune fino a giungere, nei casi di violazioni più gravi non ratificate dal Consiglio d'Amministrazione, alla revoca, salvo sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell'Organismo.

Diffusione dei sistemi disciplinari

Per quanto consta il sistema disciplinare applicabile ai lavoratori sottoposti all'altrui direzione esso, conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale (mense, ingressi, spogliatoi, luoghi destinati alle attività sindacali o ricreative).

Unitamente al Codice Etico, il sistema sanzionatorio va distribuito a tutti i dipendenti e deve essere altresì divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari con il fattivo contributo dei sindacati presenti in azienda.

Anche il sistema sanzionatorio e disciplinare per i dirigenti ed il personale apicale dovrà essere diffuso nel modo più capillare possibile, senza che nemmeno per esso sia necessario un richiamo formale all'interno dei singoli contratti in quanto anch'esso trova la sua fonte normativa nell'articolo 6, comma II lett e) del D.Lgs 231/2001il quale non richiede alcuna



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

degli amministratori e dei sindaci, invece, data la riserva
costitutivo ed allo statuto della materia dei poteri
degli amministratori e del funzionamento della società ed all'articolo 2400 cod. civ. sulla
nomina e revoca dei sindaci, appare necessario provvedere a livello statutario inserendo le
sanzioni disciplinari giudicate più opportune.