



FORAZ
CONSORZIO INTERAZIENDALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SISTEMA SANZIONATORIO

Sommario

1.	<i>Introduzione</i>	2
2.	<i>Criteri di valutazione della violazione</i>	2
3.	<i>Sanzioni</i>	3
3.1	<i>Lavoratori dipendenti non dirigenti</i>	3
3.1.1	<i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	4
3.2	<i>Soggetti in posizione apicale</i>	5
3.2.1	<i>Sanzioni per i Soggetti in posizione apicale</i>	5
3.3	<i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	6
3.4	<i>Misure nei confronti dei sindaci (se presenti)</i>	6
3.5	<i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</i>	6
3.5.1	<i>Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni</i>	7
3.6	<i>Organismo di Vigilanza</i>	7
3.6.1	<i>Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.</i>	8

1. **Introduzione**

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) dall' ex. d.lgs. n. 231 del 2001 (in seguito: Decreto), stabiliscono l'obbligatorietà della preventiva predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (M.O.G.C.)».

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per la valenza scriminante del M.O.G.C. .

Data la gravità delle conseguenze per FORAZ in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, agenti, collaboratori, qualsiasi inosservanza del M.O.G.C. configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con FORAZ

Nessun comportamento illecito, illegittimo o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito "interesse" o nell'asserito "vantaggio" del Consorzio.

Al contrario, stante la volontà di FORAZ di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento – ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate dall'Azienda – costituirà uno degli specifici campi di intervento del presente sistema disciplinare.

La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate a ciascuna violazione commessa e dotate di potere di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, O.d.V.) e di costituire un requisito essenziale del M.O.G.C. ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità del Consorzio. Per lo svolgimento di questa attività l'O.d.V. si servirà delle funzioni aziendali preposte.

2. **Criteri di valutazione della violazione**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, inoltre, saranno applicate anche tenendo conto:

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

È fatta salva la prerogativa di FORAZ di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del M.O.G.C. da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui il Consorzio ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

3. Sanzioni

In particolare, il Sistema sanzionatorio è rivolto, nei limiti e in base ai requisiti specificamente nello stesso stabiliti, a:

3.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti del Consorzio che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del M.O.G.C. o del Codice etico.

Costituiscono violazione del M.O.G.C.:

- a) la messa in atto di azioni e comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel M.O.G.C., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal M.O.G.C., nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure, previste o richiamate nel M.O.G.C., ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal M.O.G.C., nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 - espongano il Consorzio a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
 - siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico del Consorzio di sanzioni previste dal Decreto.

Costituiscono violazione del Codice etico:

la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, prescrizioni e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

3.1.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole poste o richiamate dal presente M.O.G.C. di FORAZ, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Codice comportamentale da parte del personale dipendente, che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva applicabile e, precisamente:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa (max. 3 ore min. tab.)
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico
- licenziamento per giustificato motivo
- licenziamento per giusta causa

Fermo restando tale principio, si precisa peraltro quanto segue:

- rimprovero verbale

si applica in caso di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C.,
- lieve violazione delle procedure e norme interne, delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori, nonché in caso di lieve negligenza nello svolgimento del lavoro;

- rimprovero scritto:

- si applica nei casi precedenti quando vi siano circostanze particolari che richiedano un maggior intervento con sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni;
- si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C., di violazione delle procedure e norme interne, nonché delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori in casi di una certa gravità o connotati da recidiva;
- in caso di negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi;
- in caso di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri;

- licenziamento per giustificato motivo:

- si applica in caso di notevole inadempimento dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C., ovvero delle procedure e norme interne, ovvero delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori, ovvero in caso di commissione di uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto e successive modifiche;

- licenziamento per giusta causa:

- si applica in caso di comportamento in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne previste dal presente M.O.G.C., che leda l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro o che

risultati talmente grave da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni, previste dalla Legge e dai contratti collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, e dalle disposizioni aziendali.

3.2 Soggetti in posizione apicale

Il ruolo del Dirigente è, per FORAZ, peculiare in quanto caratterizzato dal vincolo fiduciario e dalla particolare necessità, per il Consorzio, di affidarsi a soggetti dalla spiccata professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di condotta e per il rispetto dei principi di legge, delle procedure e delle norme aziendali tutte.

In caso di violazione da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente M.O.G.C. oppure di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del M.O.G.C. stesso, FORAZ provvederà ad applicare le misure più idonee, tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale reiterazione, del livello di responsabilità e dell'intenzionalità, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese industriali.

Considerato che i provvedimenti contemplati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, gli stessi andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa e nello specifico:

3.2.1 Sanzioni per i Soggetti in posizione apicale

- Licenziamento ex art. 2118 c.c.
 - in caso di inosservanza delle procedure interne previste dal M.O.G.C. e negligenza rispetto alle prescrizioni in esso contenute;
 - in caso di omessa segnalazione;
 - in caso di tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
 - in caso di adozione di un comportamento che possa configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto;
 - in caso di altro illecito di tale gravità da esporre FORAZ ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa.

- Licenziamento per giusta causa

- Nel caso sussistano mancanze di tale gravità da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, tanto da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria;
- in caso di adozione di un comportamento palesemente non conforme o non adeguato alle prescrizioni del M.O.G.C. , tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di FORAZ delle misure previste dal Decreto.

Per le infrazioni meno gravi, FORAZ, in ossequio al principio giuridico della proporzionalità e gradualità della sanzione, si riserva la facoltà di applicare le seguenti sanzioni:

- Rimprovero verbale:
 - nel caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C.;
 - nel caso di comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del M.O.G.C. , ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate.
- Rimprovero scritto:
 - nel caso di mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggior rilevanza;
 - nel caso di omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri.

3.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del M.O.G.C. da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo, l'O.d.V. informa l'intero Consiglio affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

3.4 Misure nei confronti dei sindaci (se presenti)

In caso di violazione del M.O.G.C. da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio Direttivo affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

3.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole previste dal M.O.G.C., nonché ogni commissione dei reati imputabile ai Collaboratori Esterni (ad esempio, Agenti, Consulenti o Partner), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora tale comportamento sia tale da cagionare a FORAZ qualsivoglia danno, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto o in caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie.

Più in generale, fermo restando quanto convenzionalmente stabilito nei singoli contratti stipulati con i collaboratori, sono previste le seguenti sanzioni:

- a) Diffida ad un puntuale rispetto delle disposizioni previste dal Codice Etico e del M.O.G.C., qualora la violazione di una o più regole di comportamento in questi contenute configuri esclusivamente una irregolarità avente carattere lieve;
- c) Risoluzione del contratto, qualora la violazione di una più disposizioni previste dal Codice Etico e/o dal M.O.G.C. determini un danno patrimoniale per FORAZ o esponga, in concreto, la stessa ad un concreto pericolo per la integrità del patrimonio o dei beni aziendali

3.5.1 Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni

L'inizio del procedimento è subordinato alla preventiva rilevazione e/o segnalazione di una violazione delle disposizioni previste dal Codice Etico e del M.O.G.C. .

A seguito di tale segnalazione l' O.d.V. svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata un'effettiva violazione. Tale fase è condotta dall'O.d.V. nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'O.d.V. può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne del Consorzio per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'O.d.V. l'archivia con motivazione riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'O.d.V. comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria al Presidente del Consiglio Direttivo, il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'O.d.V., si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

Il Consiglio Direttivo invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio Direttivo, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

3.6 Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del M.O.G.C. , del Codice Etico o, più in generale, della normativa interna di FORAZ da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., il Consiglio Direttivo assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento O.d.V.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'O.d.V., i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione del Consiglio Direttivo per l'adozione del provvedimento di revoca del mandato.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'O.d.V., si prevede che:

- a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'O.d.V. che:
 - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella la DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'O.d.V. che:
 - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- d) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA DEL MANDATO il componente dell'O.d.V. che:
 - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico del Consorzio, di misure previste dal Decreto.

3.6.1 Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, il Consiglio Direttivo avvierà le procedure di accertamento delle stesse.

Pertanto:

- a) a ogni notizia comunicata al Consiglio Direttivo, del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede, è dato impulso da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dal Consiglio Direttivo, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.