



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

SISTEMA SANZIONATORIO

Documento approvato con delibera dell'Amministratore Unico del 12/04/2021 e aggiornato in data 28/03/2024

ELENCO DELLE REVISIONI			
Revisione	Data	Natura delle modifiche	Approvazione
00	12/04/2021	Stesura e prima edizione	Dott. Michele Chiodarelli
01	12/03/2024	Aggiornamento	Dott. Michele Chiodarelli

Principi generali

- a. Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso, oltre alla violazione delle disposizioni riguardanti l'istituto del "whistleblowing" e in particolare nei confronti di chi ha commesso ritorsioni e ha violato le disposizioni del D.Lvo 24/2023;
- b. la diffamazione e/o la calunnia del whistleblower di cui sia stata accertata la responsabilità.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Aster S.r.l. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, ne informa la Direzione Aziendale e, nei casi più gravi, l'Amministratore Unico e il Revisore, proponendo altresì l'applicazione di adeguate sanzioni.

Qualora, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, non venga comminata la sanzione, la Direzione Aziendale e/o l'Amministratore Unico/Revisore, ne dovranno dare adeguata motivazione scritta.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Quadri, Impiegati e Operai

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dalle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili (in particolare la contrattazione collettiva di cui ai CCNL in vigore).

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a Aster S.r.l..

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, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in Aster S.r.l. e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorra:

1) nel provvedimento della "Ammonizione verbale o scritta":

il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello 231 vigente (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della "Multa":

il lavoratore dipendente che violi più volte, le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento della propria attività, 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 esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.

3) nel provvedimento della "Sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione":

il lavoratore dipendente 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 (intendendosi per tale anche il rischio di incorrere in procedimenti amministrativi di cui al D. Lgs 231/2001), dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.

4) nel provvedimento del “Licenziamento con preavviso”:

il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico (con conseguente rischio di incorrere in procedimenti amministrativi di cui al D. Lgs 231/2001), anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa.

5) nel provvedimento del “Licenziamento senza preavviso”:

il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Società di misure e/o sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento del Personale e altri documenti in vigore in Aster S.r.l. 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 relativa direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore Generale.

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 loro confronti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti di riferimento dalla normativa vigente.

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

L'ODV informerà l'Amministratore Unico e il Revisore che valuteranno le sanzioni più opportune, ricorrendo a loro insindacabile parere anche ad uno dei provvedimenti previsti per gli altri dipendenti dal regolamento disciplinare interno.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'OdV ne informerà il Socio Unico ed il Revisore, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa; unicamente in via informale, l'OdV metterà a conoscenza dei fatti il Direttore.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore Unico, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione del Socio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti del socio – Comune di Mantova

In caso di violazione del Modello da parte del Socio di Aster S.r.l., si possono presentare due ipotesi e di seguito se ne descrivono le modalità:

- nel caso in cui il reato venga commesso dai dipendenti comunali o dagli assessori, l'OdV ne informa il Sindaco, il Revisore e l'Amministratore Unico;
- nel caso in cui sia il Sindaco a commettere il reato, l'OdV informa l'Amministratore Unico e il Revisore.

In entrambi i casi le figure informate provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner (fornitori)

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (per esempio personale c.d. "a partita IVA") o dai Partner (es. fornitori) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01 potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole da inserire espressamente nei contratti di collaborazione, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere - nei casi più gravi - alla risoluzione dei contratti (da intendersi anche quale recesso immediato *ad nutum*), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto. L'OdV supporta la società nell'elaborazione, aggiornamento e inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

QUESTA È L'ULTIMA PAGINA DEL DOCUMENTO