Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

****

**Allegato 3 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**Approvato dal Consiglio di amministrazione del 9 aprile 2015**

**Rev. 1/2021**

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Contenuti

[1. Introduzione 3](#_Toc335643678)

[1.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti 3](#_Toc335643679)

[1.2 4](#_Toc335643680)

[1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 4](#_Toc335643681)

[1.4 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner e clienti 5](#_Toc335643682)

# Introduzione

L’introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello di Orgamizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 da parte del personale di CAAN costituisce, ai sensi dell’art. 6 secondo comma lettera e) e dell’art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto medesimo, un requisito fondamentale dello stesso Modello per consentire l’esonero della responsabilità amministrativa di CAAN.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure di CAAN volti a disciplinare in maggior dettaglio l’operatività nell’ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare di CAAN è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

* la gravità della violazione;
* la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L’introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l’azione di vigilanza dell’Organismo di Vigilanza e garantisce l’effettiva osservanza del Modello.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell’eventuale procedimento penale avviato dall’Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

Pertanto, l’applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

CAAN reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell’ente medesimo.

Le condotte innanzi delineate determineranno l’irrogazione di sanzioni; le misure disciplinari da adottarsi sono quelle già espressamente previste dalla Società in conformità alle legislazioni locali laddove applicabili: tali sanzioni sono chiaramente conosciute da tutto il personale di CAAN e sono comminabili per ogni violazione delle normative locali, dei principi Etici e delle policy delle Società

## 1.1 Lavoratori dipendenti

Le violazioni delle regole di comportamento dettate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

La tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dal relativo CCNL applicato: sul piano procedurale, si applica l’art. 7 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall’apparato sanzionatorio esistente.

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, si prevede che:

* incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa o sospensione il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell’azienda;
* incorre, inoltre, anche nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un “atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell’azienda nei confronti del lavoratore”;
* incorre, infine, anche nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, 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 nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare “all’Azienda grave nocumento morale e/o materiale”, nonché da costituire “delitto a termine di legge”;

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV e dal datore di lavoro

L’accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell’Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del datore di lavoro.

## 1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l’intero Consiglio di Amministrazione e l’intero Collegio Sindacale, affinché tali organi, provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione/convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione/convocazione assemblee con all’ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Nell’ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l’esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell’interesse e/o dell’immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione dell’Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato;

In particolare, saranno perseguiti gli Amministratori che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare eventuali violazioni del Modello e/o la perpetrazione dei reati rilevanti ai fini dello stesso.

## 1.4 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner e clienti

Ogni violazione da parte dei collaboratori esterni, dei fornitori, dei clienti e dei partner delle regole di cui al Decreto e contenute anche nel Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, portando eventualmente alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali che i Fornitori, i Consulenti, i collaboratori e Partner della Società sono tenuti a rispettare, è comunicata dall’Organismo di Vigilanza al responsabile dell’Area a cui il contratto o il rapporto si riferiscono e comunque sempre al Presidente del caan mediante sintetica relazione scritta è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, portando eventualmente alla risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il risarcimento del danno.

i L’area Legale cura con la collaborazione dell’OdV l’elaborazione, l’aggiornamento e l’inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l’eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale. Peraltro, oltre alle clausole citate, potrà essere allegata al contratto una specifica “Dichiarazione di impegno”.