

**D'ANGELO ANTONIO S.R.L.**

Natura della modifica del documento

*Prima emissione***CICLO DI EMISSIONE DEL DOCUMENTO**

Verifica Organizzazione	Approvazione Alta Direzione	Approvazione Organo Direttivo
Firma Responsabile Funzione di Conformità	Firma Amministratore Unico	

PGAC-06**Procedura**

Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione

SISTEMA SANZIONATORIO

Sommario

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE - RINVIO.....	3
2	ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI.....	3
3	SANZIONI.....	4
3.1	TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO L'AMMONIZIONE SCRITTA.....	4
3.2	TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA MULTA.....	4
3.3	TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE.....	5
3.4	TRASGRESSIONI CHE POSSONO COSTITUIRE GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO DI LICENZIAMENTO.....	5
3.5	TRASGRESSIONI CHE POSSONO COMPORTARE IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA.....	5
4	DIRIGENTI.....	6
4.1	TRASGRESSIONI CHE NON COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	6
4.2	TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	6
5	AMMINISTRATORI.....	6
6	CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE.....	7
7	CONSULENTI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI.....	8
8	MISURE PER CHI VIOLA IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI.....	9

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE - RINVIO

La presente procedura ha lo scopo di definire ruoli, responsabilità e modalità operative con le quali deve essere gestito il sistema sanzionatorio del personale al fine di garantire il rispetto della normativa di riferimento, delle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01 e del sistema di Gestione Anticorruzione adottato.

Le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società amministratori, sindaci, consulenti, concessionari, agenti, intermediari, partners, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni, che pongano in essere illeciti disciplinari. Tale procedura integra e si armonizza con il sistema disciplinare già in vigore descritto nel punto 14 del MOG approvato dalla società. Per la procedura di riferimento si rimanda al citato documento che si applica anche alle violazioni del presente sistema di gestione.

2 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La locuzione "illecito disciplinare" qualifica ogni comportamento, tenuto dai lavoratori dipendenti in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello 231 del Codice Etico e delle Leggi Anticorruzione.

Ciascuna condotta che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche o integrazioni;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le contestazioni mosse e le sanzioni comminate devono essere formalizzate per iscritto.

Al lavoratore deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per repliche o difese scritte.

La Funzione di Conformità vigila affinché le misure siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società amministratori, sindaci, consulenti, concessionari, agenti, intermediari, partners, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio;

D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

- b) mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite dalla società, che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- d) ostacolo all'accesso a documenti ed informazione da parte dei soggetti preposti e della Funzione di Conformità;
- e) inosservanza delle regole dettate dal Sistema di Gestione Anticorruzione e dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme ed agli standard generali di comportamento;
- f) violazione delle prescrizioni in materia di poteri di firma, modalità di abbinamento delle firme e di conferimento delle deleghe;
- g) mancata formazione e consegna delle dichiarazioni o falsità nelle stesse in spregio al Sistema di gestione Anticorruzione ed al Codice Etico;
- h) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- i) carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio ed, in generale, alle comunicazioni sociali;
- l) assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità, e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato.

3 SANZIONI

Le sanzioni irrogabili - nel rispetto ed entro i limiti posti dal Contratto Collettivo Nazionale proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2, sono le seguenti:

1. rimprovero scritto;
2. multa di ammontare pari al valore di non più di tre ore di retribuzione base (salvo quanto diversamente previsto dal CCNL);
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a cinque giorni (o diverso periodo previsto dal CCNL);
4. licenziamento con preavviso;
5. licenziamento senza preavviso.

3.1 Trasgressioni che comportano l'ammonizione scritta

Incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta, il lavoratore che violi colposamente, per la prima volta, le disposizioni del Sistema di Gestione Anticorruzione e del Codice Etico, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna.

3.2 Trasgressioni che comportano la multa

La sanzione della multa - nella misura su indicata - è irrogata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente.

La multa può essere irrogata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità, gerarchico o tecnico che assume il responsabile della violazione, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Sistema di Gestione.

3.3 Trasgressioni che comportano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Viene disposta la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di cinque giorni, nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto 4.1, nonché nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

Oltre i casi sopra indicati di recidiva o di significativa gravità della violazione, sono sanzionate con la sospensione le condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Sistema di Gestione.

3.4 Trasgressioni che possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento

La sanzione del licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo, ai sensi e nelle forme della L. n. 604/1966 e s.m.i. e del Contratto Collettivo Nazionale, si irroga nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna.

3.5 Trasgressioni che possono comportare il licenziamento senza preavviso per giusta causa

La sanzione del licenziamento per giusta causa, senza preavviso, ex art. 2119 c.c., si può irrogare per punire quelle violazioni del Sistema di Gestione, commesse con dolo o colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano qui di seguito:

- l'omessa, carente o falsa redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta a impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo od alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;
- la dolosa violazione di procedure con rilevanza esterna oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o, addirittura, la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati ivi previsti.

4 DIRIGENTI

4.1 Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La condotta dei Dirigenti, in violazione del dettato del Codice Etico e del Sistema di Gestione, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai Dirigenti sono quelli previsti dai Contratti Collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda.

Nel caso in cui il Dirigente si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o, ancora, in un apposito registro tenuto dall'impresa.

L'annotazione, oltre che funzionale nel memorizzare eventuali recidive, deve essere tenuta in considerazione, negativamente, anche dall'Amministratore responsabile dell'area di appartenenza del trasgressore, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento di compensi.

Qualora si riscontrino, a carico del medesimo Dirigente, quattro violazioni tali da non comportare il licenziamento, ovvero una violazione che di per sé sola comporta l'esposizione della società alla contestazione ai sensi del D.l.vo n. 231/01, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad un'altra area dell'azienda, non a rischio, nei modi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale e dalla normativa di riferimento (da ultimo jobs act).

4.2 Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Qualora un Dirigente violi le disposizioni del Sistema di Gestione in una maniera che, per gli altri lavoratori subordinati, avrebbe comportato il licenziamento o se questi impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Sistema medesimo, il suo rapporto di lavoro sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del Contratto Collettivo Nazionale o delle norme dell'ordinamento .

5 AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Sistema di Gestione e nel Codice Etico adottato dalla Società, la Funzione di Conformità deve informare l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale, che decidono, nella adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.

Le infrazioni degli Amministratori che abbiamo, tra gli altri, l'effetto di causare il licenziamento di dirigenti o dipendenti, oppure di procurare danni alla Società e ai soci, oppure che costituiscano simulazione di operazioni finanziarie, comportano la revoca per giusta causa dei trasgressori, previa deliberazione dell'Organo competente.

Fuori dai casi di revoca dell'incarico di cui sopra, gli Amministratori, cui siano stati attribuiti dei poteri da esercitarsi disgiuntamente, qualora compiano degli atti eccedenti o non contemplati nell'ambito dei poteri

D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

loro conferiti o, comunque, violino limiti prescritti dal Sistema di Gestione per più di tre volte nel corso di un esercizio, saranno sospesi dall'incarico, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Qualora le trasgressioni al sistema di Gestione configurino anche ipotesi di decadenza dalla carica di Amministratore ex art. 2382 c.c., l'Assemblea dei Soci provvederà direttamente alla sostituzione ai sensi dell'art. 2386 c.c.

Deve escludersi l'applicazione delle misure sanzionatorie agli Amministratori che abbiano violato il Sistema di Gestione nei casi di ratifica dei predetti comportamenti da parte dell'Assemblea dei Soci, nella prima adunanza possibile o, comunque, entro quattro mesi dal riscontro della trasgressione.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

6 CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui la Funzione di Conformità segnala l'avvenuta violazione del Sistema di Gestione.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Sistema di Gestione, la Funzione di Conformità ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, la Funzione di Conformità valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Sistema di Gestione. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Unico, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Sistema di Gestione riscontrata dalla Funzione di Conformità comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dalla Funzione di Conformità.

Qualora riscontri la violazione del Sistema di Gestione da parte degli Amministratori, la Funzione di Conformità trasmette al Collegio Sindacale ove nominato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Sistema di Gestione che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione della Funzione di Conformità, il Collegio Sindacale ove nominato convoca il membro indicato dalla Funzione di Conformità per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Sistema oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Collegio Sindacale ove nominato.

In occasione dell'adunanza del Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Collegio Sindacale ove nominato, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dalla Funzione di Conformità. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Collegio Sindacale ove nominato provvede senza indugio a convocare AU per le relative deliberazioni.

La delibera del Collegio Sindacale e/o quella dell'Assemblea dei Soci, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché alla Funzione di Conformità, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, da parte degli Amministratori e dei Sindaci ove nominati, qualora sia riscontrata la violazione del Sistema di Gestione da parte di un componente del Collegio Sindacale ove nominato, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

7 CONSULENTI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Sistema di Gestione e del Codice Etico imputabili a consulenti esterni, partner e fornitori e, più in generale, a coloro che collaborano con la società pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legitimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei responsabili.

A tal fine, la società si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di *partnership*, che prevedano le sanzioni irrogabili.

In mancanza, è prerogativa degli Amministratori, di concerto con la Funzione di Conformità, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono, comunque, valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore.

D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo Codice Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

8 MISURE PER CHI VIOLA IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la risoluzione del rapporto con D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, predisposte con garanzia di riservatezza, a tutela dell'integrità della società, sarà soggetto alla sanzione della risoluzione del rapporto con la società.

Alla stessa sanzione soggiace colui il quale effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del medesimo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

FINE DEL DOCUMENTO