



Fonderia di Lonato

SINCE 1975

Sistema Sanzionatorio



Indice

0. PRESENTAZIONE.....	3
1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Aspetti generali.....	4
1.2 Normativa applicabile	4
2. ATTUAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	5
2.1 Violazioni e inosservanze	5
2.2 Applicazione delle sanzioni disciplinari	5
2.3 Classificazione delle violazioni.....	6
3. SANZIONI.....	7
3.1 Sanzioni comminate agli esterni	7
3.2 Sanzioni comminate ai dipendenti	7
3.3 Sanzioni comminate alle figure apicali	7
4. DISPOSIZIONI FINALI.....	8
5. ALLEGATI.....	8

0. PRESENTAZIONE

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un *sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*. Il presente sistema sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è adottato dall'amministratore unico di **FONDERIA DI LONATO S.r.l.** La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del MOG ai fini della sua efficacia esimente. Per lo svolgimento di questa attività l'OdV si servirà delle funzioni aziendali preposte. Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

Fabio Gorlani

APPROVAZIONE DEL
4 Luglio 2016
L'AMMINISTRATORE UNICO FABIO ING. GORLANI

1. INTRODUZIONE

1.1 Aspetti generali

L'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs.. 231/01 prevede che un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo è rappresentato da un efficiente sistema disciplinare, requisito essenziale ai fini dell'esimenza alla responsabilità dell'ente.

In particolare, all'interno del sistema disciplinare devono essere previste sanzioni e modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico.

La previsione di un sistema di sanzioni appositamente predisposto rende possibile, da parte dell'Organismo di Vigilanza, una maggiore sorveglianza mirata alla garanzia dell'effettività del Modello Organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo per cui verrà attivato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs.. 231/0), ovvero una violazione del Codice Etico della Società.

1.2 Normativa applicabile

Per la stesura del presente Sistema sanzionatorio, le modalità e le tipologia di azioni da intraprendere non possono prescindere dai dettati legislativi in materia, in particolare, il presente documento, nella sua stesura, tiene conto di:

- Legge n. 300 del 20 Maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- libro V "del Lavoro" Codice Civile, art. 2104 "Diligenza del Prestatore di lavoro", art. 2105 "Obbligo di fedeltà", art. 2106 "Sanzioni disciplinari", art. 2118-2119 "Licenziamento con e senza preavviso", art. 2392 "Responsabilità verso la società", art. 2407 "Responsabilità", art. 2409 "Denuncia al tribunale".
- Normativa vigente in tema di licenziamento dei lavoratori
- contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (Contratto nazionale Unionmeccanica-Confapi)

2. ATTUAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

2.1 Violazioni e inosservanze

Con le espressioni, "VIOLAZIONE" ed "INOSSERVANZA" si intendono:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo;
- la violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D. Lgs. 81/2008 applicabili alla realtà aziendale.
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società secondo quanto indicato al punto 7.4 del MOG.

2.2 Applicazione delle sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel rispetto della normativa di cui al punto 1.2 del presente documento.

Posto che con il presente sistema disciplinare, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D. Lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità commissive della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

2.3 Classificazione delle violazioni

Si presentano di seguito le violazioni suddivise e classificate per grado di gravità

1. **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.
2. **violazione media /mancanza media:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs. n. 231/01.
3. **violazione grave/mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs. n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella definizione della lieve, media o grave irregolarità sono stati considerati i seguenti parametri:

1. intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. tempo impiegato per la messa in atto della condotta di violazione;
3. sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalle legge;
4. posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

nella tabella di seguito si riportano i parametri per la definizione oggettiva della tipologia di violazione

	Lieve	Media	Grave
Intenzionalità	Imprudenza, Imperizia, negligenza	omissione	volontà
Tempo	ridotto	diluito	diffuso
Precedenti	nessuno	casi archiviati	in giudicato
Posizione	esterni	dipendenti	figure apicali*

* sono ricompresi anche i sindaci ed i membri dell'OdV

3. SANZIONI

Si presentano ora di seguito le sanzioni adottate suddivise in base alla posizione di cui alla tabella precedente e modulate in ordine al grado di gravità della violazione. Tali sanzioni rispettano i requisiti di cui al punto 1.2. Le sanzioni vengono scelte, erogate e commisurate dall'amministratore unico in relazione alla gravità del fatto in concreto verificatosi ed al pregiudizio che potrebbe derivarne alla Società.

3.1 Sanzioni comminate agli esterni

Grado della violazione	Sanzione
Lieve	Biasimo verbale Biasimo per iscritto in caso di recidiva del biasimo verbale
Media	Multa in misura non eccedente al 15% dell'importo della prestazione
Grave	Interruzione del rapporto in essere immediato senza corrispondere eventuali clausole dovute per interruzione anticipata del rapporto

3.2 Sanzioni comminate ai dipendenti

Grado della violazione	Sanzione
Lieve	Biasimo verbale Biasimo per iscritto in caso di recidiva del biasimo verbale
Media	Multa in misura non eccedente a 3 (tre) ore della retribuzione globale Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 3 (tre) in caso di recidiva della multa
Grave	licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

3.3 Sanzioni comminate alle figure apicali

Grado della violazione	Sanzione
Lieve	Biasimo verbale Biasimo per iscritto in caso di recidiva del biasimo verbale
Media	Sospensione temporanea dell'incarico per un periodo non superiore a giorni 7 (sette)
Grave	Revoca dell'incarico e non affidamento dello stesso per un periodo non inferiore ad anni 3 (tre)

4. DISPOSIZIONI FINALI

I contenuti del presente sistema sanzionatori sono resi fruibili da tutto il personale interessato e a far data dall'approvazione vengono richiamati nei nuovi contratti stipulati a partire dalla data di adozione dello stesso. Per i contratti in essere, verrà comunicato ai clienti/fornitori il presente aggiornamento.

Il presente documento viene aggiornato al bisogno e in caso presso la società si vengano a identificare nuove figure professionali

5. ALLEGATI

Al presente documento si allegano i modelli di biasimo iscritto previsti dalle sanzioni lievi di cui ai punti 3.1, 3.2 e 3.3 sopra riportati.

Allegato I

Biasimo per iscritto

Lonato, __/__/20__

C.A. _____

- Esterno
- Dipendente
- Figura Apicale

OGGETTO: Biasimo iscritto

Gent.mo _____ con la presente, lo scrivente Ing. Fabio Gorlani, in qualità di amministratore unico della Società Fonderia di Lonato S.r.l., in seguito al verificarsi del suo comportamento adottato in occasione dello svolgimento dell'attività di

prevista dalla Sua mansione, in violazione dei principi enunciati

- Nel Codice Etico;
- Nel Modello Organizzativo
- Dalla normativa in materia di _____

In particolare per quanto riguarda i punti/gli articoli: _____

Le infligge quanto in oggetto al fine di renderLa edotta sulla gravità del suo comportamento e per comunicarle che in caso di recidiva della violazione, anche di altra natura, le saranno erogate le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio adottato presso la nostra organizzazione al quale si rimanda.

Ing. Fabio Gorlani
Amministratore Unico

Sig. _____
