



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/01

SISTEMA DISCIPLINARE
ALLEGATO 3

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	Sistema disciplinare	CdA	26.07.2016
01	Sistema disciplinare - Aggiornamento	CdA	29.11.2019

	<p style="text-align: center;">ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01</p>	<p style="text-align: center;">Revo1_2019</p>
---	--	--

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. DESTINATARI.....	3
2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	6
3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	7
4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANO AMMINISTRATIVO E L'ORGANO DI CONTROLLO	8
5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, PROCURATORI SPECIALI, <i>OUTSOURCERS</i> E <i>PARTNERS</i>	9
6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE.....	10

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Rev01_2019
---	---	------------

PREMESSA

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, FORA SpA deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione “Modello” o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da FORA SpA.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

1. DESTINATARI

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di FORA SpA qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a FORA SpA da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Revo1_2019
---	---	-------------------

aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento ecc.);

- i soggetti che rivestono in seno all’organizzazione di FORA SpA una posizione “apicale”.

Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale” nonché i soggetti che “esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’ente.

Sono pertanto ricompresi in tale categoria i componenti l’Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e il Collegio Sindacale.

Tali soggetti – ad esclusione dei Sindaci - possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei membri dell’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) i quali, in considerazione dell’attività svolta per FORA SpA, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori e ai Sindaci.

- collaboratori esterni e *partners* di FORA SpA: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un “soggetto apicale” ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per FORA SpA.

Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

a. tutti coloro che intrattengono per FORA SpA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, agenti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);

b. altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di FORA SpA, tra i quali tecnici, analisti, consulenti, agenti o procuratori speciali, quali soggetti incaricati dalla Società ad operare per conto di questa nelle fasi di operatività tipica per conclusione, stipulazione o esecuzione di contratti di fornitura di beni e/o servizi con Enti Pubblici o soggetti della

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Revo1_2019
---	---	------------

Pubblica Amministrazione in genere e non, anche per tramite della conclusione di contratti di vendita, locazione e service tecnico-amministrativo

c. i fornitori, gli *outsourcers* e i *partners*.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
6. violazione delle misure poste a tutela dell'autore delle segnalazioni, per quanto derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato -, nonché della violazione delle previsioni dello specifico Regolamento in ordine al sistema interno di segnalazione delle violazioni adottato dalla Società;
7. violazione delle previsioni della Legge e del Regolamento sopra richiamati al punto 6., in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Rev01_2019
---	---	------------

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.
8. interesse personale del soggetto nella violazione della disposizione.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

	<p style="text-align: center;">ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01</p>	<p style="text-align: center;">Revo1_2019</p>
---	--	---

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi a principi di tempestività, immediatezza, imparzialità ed equità.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. Provvedimenti sanzionatori

L'inosservanza da parte del dipendente, delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri e alle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione per un periodo non superiore a giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

2. Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

FORA SpA si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Revo1_2019
---	---	-------------------

4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANO AMMINISTRATIVO E L'ORGANO DI CONTROLLO

In caso di violazione da parte di componenti l'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo di quanto prescritto nel Modello adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

I soggetti indicati provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse da parte del Consiglio di Amministrazione, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere o del Sindaco, nel rispetto, con particolare riferimento all'organo di controllo, delle disposizioni in materia previste dal Codice Civile.

Nel particolare caso in cui la violazione fosse riferita ad un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Collegio Sindacale, al fine di consentire le iniziative da assumere, compatibilmente con le disposizioni previste dal Codice Civile per detto organo di controllo

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Revo1_2019
---	---	-------------------

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti;
4. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

È pertanto demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo.

Tale compito viene demandato al Consiglio di Amministrazione nei confronti dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato da FORA SpA.

5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, PROCURATORI SPECIALI, *OUTSOURCERS* E *PARTNERS*

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, tecnici, analisti, agenti, procuratori speciali, collaboratori e terzi, come meglio individuati al punto 1 del presente Sistema Disciplinare, che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole e le disposizioni che compongono e informano il Modello (poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001), potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

	ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE D.Lgs. 231/01	Revo1_2019
---	---	------------

Tali comportamenti verranno valutati dall'OdV che, sentito il parere dell'Organo Amministrativo e/o del Responsabile di Settore che ha richiesto l'intervento del professionista, previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

FORA SpA si riserva in ogni caso la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine o reputazionali.

6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE

In tutti i casi sopra individuati di violazione del Modello, indipendentemente dalle modalità di accertamento della stessa, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- condurre adeguata istruttoria
- garantire il necessario contraddittorio
- relazionare l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale (se la violazione riguarda un membro di uno degli organi societari) o direttamente il Collegio Sindacale (se la violazione si riferisce all'intero Consiglio di Amministrazione) in ordine ai riscontri emersi, nel formulare proposta di provvedimento sanzionatorio.