

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001 DELLA SOCIETA' 4R ECOLOGIA & COSTRUZIONI S.r.l.

PARTE GENERALE

Allegato 3

Sistema Sanzionatorio

Rev 01/2024	16 settembre 2024



SOMMARIO

1.	Principi Generali	3
2.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti	5
3.	Misure nei confronti del personale dirigente	5
4	Misure nei confronti dell'organi Amministrativo e del revisore Contabile	6
5.	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni	6
6.	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	7



1. Principi generali

L'efficace attuazione del Modello da parte della 4R richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice di condotta come previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema sanzionatorio si applica ai dipendenti dell'ente, all'Organo Amministrativo, al Revisore legale dei conti, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni e ai partner commerciali della Società.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate la Funzione competente tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni alla Società, che devono comunque ritenersi destinatari delle norme medesime.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, invero, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice di condotta rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali relative alle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice di condotta;
- b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle disposizioni relative al sistema delle deleghe;



- f) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g) omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- h) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- i) effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- l) violazione delle misure di tutela del segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto;
- m) comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- n) comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008¹, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

- 1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- 2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;

¹ D. Lgs. n. 81/2008: art 20 - Obblighi dei lavoratori:

^{1.} Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

^{2.}I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

^{3.} I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

^{4.} potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;

^{5.} presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

^{6.} reiterazione delle condotte inosservanti;

^{7.} livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.



3. rilevanza degli obblighi violati;

2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disposte dalla Società saranno comunicate all'OdV.

Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice di condotta;
- b) ammonizione scritta qualora le violazioni di cui al punto precedente siano gravi o reiterate;
- c) multa, non superiore a quanto indicato nel CCNL, della retribuzione base parametrale quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello e del Codice di condotta di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale, non superiore a quanto indicato nel CCNL, nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice di condotta che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- e) licenziamento con preavviso al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero al lavoratore che sia incorso per almeno tre volte negli ultimi due anni in sospensioni del lavoro e della retribuzione per le mancanze di cui ai punti precedenti;
- f) licenziamento senza preavviso per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

3. Misure nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria.



Ciò premesso, il rispetto, da parte del personale dirigenziale, del Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente. Le condotte dei dirigenti che costituiscono illecito disciplinare, oltre a quelle delineate per i dipendenti, sono:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni; l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure
- attribuite.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la 4R, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

4. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Revisore legale

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Revisore legale, il quale convoca l'Assemblea dei soci per i provvedimenti ritenuti più opportuni. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

In caso di violazione del Modello da parte del Revisore legale della Società, l'OdV informerà l'Organo Amministrativo, il quale provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice di condotta della Società costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.



Si provvederà, ove necessario, all'elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano 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.

6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione dello stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con il Revisore legale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.