

SISTEMA SANZIONATORIO

PREMESSA

Un punto qualificante nella costruzione del Modello 231 è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello.

Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, la società deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello",

- tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e),
- quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Inoltre, la legge n. 179/2017 prevede che il sistema disciplinare contempli anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (nuovo art. 6, co. 2-bis, lett. decreto 231).

La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

L'inosservanza delle misure previste dal Modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Anzi, un modello può dirsi attuato in modo efficace solo quando aziona l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente).

Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Se il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, è opportuno che esso contempli una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate.

Il Sistema deve, dunque, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

DESTINATARI E ITER PROCEDURALE

Sanzioni nei confronti dei prestatori di lavoro subordinato (di livello dirigenziale e non)

Le disposizioni sanzionatorie del presente paragrafo si applicano ai prestatori di lavoro subordinato come identificati dall'art. 2095 cc (dirigenti, quadri, impiegati e operai).

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori¹ e dai CCNL di riferimento "Contratto Collettivo Nazionale Autoferrofilotranvieri", saranno applicate all'interno della Società come segue:

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
RICHIAMO ORALE (documentato o per iscritto)	a) Prima infrazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico, dal PTPCT e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) b) Prima infrazione per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna c) Prima violazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, degli obblighi informativi generali e di collaborazione con l'OdV e/o con il RPC e/o RT
RIMPROVERO SCRITTO	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo orale nell'arco dei 2 anni b) Prima infrazione, volontaria e/o in accordo con altri, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico, dal PTPCT e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro), valutata non di lieve entità c) Prima infrazione per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna d) Prima violazione, volontaria e/o in accordo con altri, degli obblighi informativi generali e di collaborazione con l'OdV e/o con il RPC e/o RT, valutata non di lieve entità e) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
MULTA (non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il rimprovero scritto nell'arco dei 2 anni b) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, ove ne sia derivato danno lieve alle persone

¹ Art. 7. Sanzioni disciplinari

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima

occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO</p> <p>(per un periodo fino a 10 giorni)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco dei due anni b) Comportamenti (<i>anche non contestati precedentemente</i>) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e richiamati dalla Legge 190/2012, se l'azione <u>non si compie</u> o l'evento <u>non si verifica</u> (tentativo) c) Infrazione agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che si concretizzano in una agevolazione colposa di violazioni poste in essere da collaboratori o lavoratori a lui sottoposti o di soggetti esterni nei confronti dei quali vanta un dovere di verifica e controllo (<u>applicabile solo ai Dirigenti</u>) d) Violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1 del D.lgs. 231/, nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Codice, del Modello, del PTPCT e/o impedire la realizzazione di reati-presupposto (<u>applicabile solo ai Dirigenti</u>) e) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione
<p>LICENZIAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto b) Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Nel caso di applicazione di sanzioni superiori alla multa (sospensione), ove il soggetto sia munito di **procura**, la sanzione deve comportare la **revoca automatica dei poteri conferiti**.

Iter procedurale

Qualora si riscontrino violazioni di un soggetto qualificabile come dipendente e come soggetto Apicale legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L'esercizio del diritto di difesa da parte del dipendente deve essere fatto entro 10 giorni dal ricevimento della contestazione, durante i quali il potere disciplinare è sospeso. Le giustificazioni devono essere inequivocabilmente presentate per iscritto o chiedere che le stesse siano esposte verbalmente con o senza l'assistenza di un rappresentante sindacale. L'obbligo datoriale di audizione orale sussiste solo qualora il lavoratore esprima tale volontà in termini non equivoci ed entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione disciplinare.

La Direzione Aziendale avrà tempo 10 giorni, dal ricevimento delle giustificazioni o dalla data di audizione, per irrogare la sanzione disciplinare da effettuarsi sempre per iscritto.

In merito alla sanzione disciplinare, vige il principio di proporzionalità tra il fatto oggetto di contestazione e la sanzione irrogata. La proporzionalità consiste nella valutazione della gravità dell'inadempimento in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, in base all'art. 7 della Legge 300/70, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

L'eventuale sanzione, a seguito dell'istruttoria effettuata in collaborazione con l'OdV ed a completamento dell'iter previsto dall'apposita procedura, dovrà essere applicata:

- dal Direttore Generale (se esistente) o (in caso contrario) dall'Organo Amministrativo di concerto con il Dirigente, ove il soggetto coinvolto sia un dipendente della Società;
- direttamente dall'Organo Amministrativo, nel caso di violazioni ascrivibili al Direttore Generale o a Collegio Sindacale.

Qualora l'OdV rilevi direttamente o riceva notizia fondata di comportamenti posti in essere dall'Organo amministrativo ovvero da uno o più componenti del Collegio Sindacale che configurino:

- a) violazioni dirette del Codice etico e/o del Modello 231
- b) inerzia consapevole da parte dei medesimi organi nel rimuovere le cause che hanno comportato violazioni del presente Modello o commissione di reati da parte degli altri Destinatari,

esso ne informa l'intero Collegio sindacale e l'Assemblea dei soci, affinché i suddetti organi procedano agli accertamenti necessari ed assumano i provvedimenti opportuni (anche in applicazione delle previsioni Statutarie e/o del Codice Civile in materia di responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci).

Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Per tutti i soggetti esterni (tra cui a titolo di esempio: i titolari di incarichi professionali, i fornitori di beni, servizi e lavori, etc.), il potere disciplinare della Società è di **fonte negoziale**. In particolare, l'obbligazione di risultato, per questi soggetti, diviene una obbligazione qualificata dal rispetto dei principi etici del committente, nei contratti e/o negli affidamenti verrà riportata la c.d. "clausola 231", volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (Codice Etico).

Comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Codice etico o da specifiche disposizione del modello applicabili, posti in essere da tali soggetti, potranno essere sanzionati - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite negli accordi stipulati - con:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi ivi stabiliti qualora la violazione di

- una o più regole comportamentali previste configuri lieve irregolarità;
- ✓ l'applicazione, in caso di recidiva, delle eventuali penali previste contrattualmente pari ad un ammontare minimo espresso in misura percentuale sull'importo contrattualmente previsto;
 - ✓ nel caso di comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (tentativo), con la risoluzione del contratto con effetto immediato.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Il presente Sistema disciplinare viene portato a conoscenza presso tutti i soggetti destinatari, in particolare attraverso:

- pubblicazione mediante affissione in luoghi accessibili a tutto il personale come previsto all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
- messa a disposizione di tutto il personale a mezzo mail trasmettendolo unitamente all'intero Modello 231 e codice etico oltre a pubblicazione del tutto sulla Intranet aziendale e relativa informativa.

Per i destinatari esterni, è reso conoscibile mediante:

- pubblicazione sul sito istituzionale di AMR unitamente al Codice etico;
- specifico richiamo all'interno dei dispositivi contrattuali eventualmente formalizzati e degli ordini emessi (determine, lettere di incarico, contratti ecc.)

Per tutto quanto non qui espressamente previsto, si rinvia alle previsioni del CCNL applicato.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico nr. 1 del 10.01.2025