INTERPORTO – CENTRO INGROSSO DI PORDENONE S.P.A.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

ALLEGATO 3
SISTEMA DISCIPLINARE

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
01	Sistema Disciplinare	CdA	25.01.2017

SOMMARIO

PREMESSA 3

1. DESTINATARI 4
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 DEL COLLEGIO SINDACALE 8
5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, *OUTSOURCERS* E *PARTNERS* 9
6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE 10

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, Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone 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 Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone 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 Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a Interporto da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d'inserimento ecc.);

- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone 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 o Amministratore Unico).

Tali soggetti 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 Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori.

- collaboratori esterni e *partner* di Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone 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 Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa.

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

a. tutti coloro che intrattengono per Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone 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 Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa;

c. i fornitori, gli *outsourcer* e i *partner*.

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 e dal Piano di Prevenzione della Corruzione;
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.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello e del Piano 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 e del Piano, 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.

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.

Relativamente alle previsione della Legge 190/2012, si precisa che la stessa all'art. 1, commi 12, 13 e 14, prevede una responsabilità disciplinare del Responsabile della Prevenzione alla

Corruzione per omessa predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione o per omessa vigilanza.

Il comma 14 dell'art. 1, della già citata Legge, prevede che la violazione da parte dei dipendenti della società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

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;
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.

Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEL COLLEGIO SINDACALE

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

Analogamente, in caso di violazione del Piano da parte degli stessi, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione informerà il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto. .

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.

I competenti Organi dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

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.

E' quindi 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 e del Collegio Sindacale.

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

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, agenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001) e del Piano 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.

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 e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

Interporto - Centro Ingrosso di Pordenone Spa si riserva altresì 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.

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 o l'Assemblea dei Soci (se Amministratore Unico) in ordine ai riscontri emersi, nel formulare proposta di provvedimento sanzionatorio.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo. Pertanto per le violazioni del Piano l'Organismo di Vigilanza sentirà il Responsabile ex legge 190/2012.