



CODICE SANZIONATORIO

TABELLA DI AGGIORNAMENTO

REV.	DATA	§ MODIFICATI	MOTIVI	Aggiornato da	Approvato con De- libera da	Approvata da
1	11/01/2021	Regolamento	Prima Stesura per estrapolazione dal MOGC	DG	AU	

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. SANZIONI PER L'ORGANO AMMINISTRATIVO DELLA SOCIETÁ	5
3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	5
3.1 SOGGETTI APICALI	5
3.3 LAVORATORI NON APICALI	7
4. SANZIONI VERSO I SOGGETTI ESTERNI	9
5. ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVE MISURE APPLICABILI	10
6. RILEVAZIONE DELLE INFRAZIONI	10
7. MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	12
8. PUBBLICITÁ.....	12



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Metellia Servizi ha predisposto il presente Codice sanzionatorio per individuare i provvedimenti da applicare in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello “ex 231”, per come previsto dal combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. n° 231/2001. Esso costituisce elemento indispensabile del Modello stesso, nonché condizione per garantire la sua attuazione. La previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di “meccanismi di deterrenza” applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello Organizzativo, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all’efficacia del Modello stesso e, dall’altro, all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’Organismo di Vigilanza.

Il presente Codice concorre con le previsioni disciplinari contenute nel contratto collettivo di settore e nei regolamenti e nelle disposizioni aziendali ed è distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale.

Il Codice sanzionatorio si applica:

- ai lavoratori dipendenti, per i quali si prevede l’attivazione del procedimento disciplinare tutte le volte che non si attengono alle regole di organizzazione e controllo del Modello e del Codice Etico;
- ai “soggetti apicali” previsti all’art. 5 lett. a), quali “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa;
- ai soggetti esterni.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7 comma, 4 lett. b), D. Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico, nei limiti e secondo quanto ivi stabilito e tenuto conto dei C.C.N.L. applicabili.



RIFERIMENTI

Il presente regolamento fa riferimento ai seguenti testi normativi e documenti:

- Artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (previsione del sistema disciplinare)
- Art. 5 lett. a) del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (soggetti apicali);
- Statuto dei Lavoratori;
- Artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni in tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Confindustria;
- Codice Etico.

Nell'espletamento di attività nel cui ambito si incorre nel rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs n. 231/01, ai fini dell'applicazione delle previsioni di detto decreto, costituisce violazione del Modello (a titolo esemplificativo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, che:
 - esponga la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni;
 - sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati;
 - sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o l'alterazione della documentazione prevista nelle procedure, ovvero impedendo il controllo e l'accesso alle informazioni o documentazioni ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico della Metellia;



- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico della Metellia.
- la messa in atto di azioni o comportamenti contrari alle Leggi e Regolamenti.

A fronte dell'accertamento di violazioni, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

La **gravità** delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Per la scelta delle sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari.



2. SANZIONI PER L'ORGANO AMMINISTRATIVO DELLA SOCIETÀ

La responsabilità dell'Organo amministrativo della Società va segnalata dall' ODV al Socio; in tal caso, le sanzioni applicabili sono sussumibili nelle disposizioni normative vigenti in materia di responsabilità degli amministratori delle società ed alle relative conseguenze.

3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., dell'art. 7, L. n. 300/1970, della L. n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali, nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 c.c. che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni saranno irrogate nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- Immediatezza, tempestività e chiarezza della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare di Metellia Servizi è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D. Lgs. N. 231/2001.

3.1 SOGGETTI APICALI

Fermo quanto previsto al secondo comma della sez. 1, Sono considerati soggetti apicali:

- i lavoratori cui sia attribuita la categoria di "dirigente",
- i lavoratori cui sia attribuita, secondo la classificazione contrattuale, la categoria di "quadro" o di "impiegato direttivo", a condizione che abbiano la responsabilità di una unità organizzativa o di un servizio aziendale;



La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste, dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce indice di maggiore gravità delle violazioni.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente, del quadro o dell'impiegato direttivo in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D. Lgs. n. 231/2001. Al personale già in servizio viene data apposita comunicazione da sottoscrivere per adesione.

3.2 INFRAZIONI DISCIPLINARI

Fermo quanto disposto dal primo comma del capo 3, costituiscono infrazioni disciplinari - a solo titolo esemplificativo - i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. (segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte);
- le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.



A tali infrazioni, a seconda della loro gravità, potranno corrispondere le seguenti sanzioni disciplinari:

1. Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, comportamenti che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

2. Multa, nella misura massima prevista dal C.C.N.L.

Riguarda le violazioni di maggiore gravità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Metellia Servizi.

3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal C.C.N.L.

Riguarda le violazioni di maggiore gravità rispetto a quelle richiamate nel precedente punto n. 2, ovvero che integrano reati di cui al D. Lgs. n. 231/01, caratterizzate da un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti comunque contrari all'interesse di Metellia Servizi.

4. Risoluzione del rapporto

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni rispetto alle disposizioni del Modello talmente gravi da far venir meno il rapporto fiduciario.

3.3 LAVORATORI NON APICALI

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare ai lavoratori non apicali, tra quelle possibili, dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

A. Richiamo verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari o altro mezzo idoneo in uso presso Metellia Servizi".

B. Ammonizione scritta



Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

C. Multa

Riguarda le violazioni di maggiore gravità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Metellia Servizi. In particolare prevista per:

- carenze punibili con la censura, ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
- omessa o carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale.

D. Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Metellia Servizi.

In particolare si prevede una sospensione, nei limiti previsti dai contratti collettivi di lavoro, nei seguenti casi:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

Nei casi più gravi, quali quelli riportati di seguito, aumenta il periodo di sospensione:

- falsità o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;



- calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato, salvo che l'ipotesi non rientri, per la sua gravità, nelle fattispecie di licenziamento previste ai due punti successivi.

E. Licenziamento con preavviso per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per Metellia Servizi, ma comunque non così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto successivo.

F. Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

4. SANZIONI VERSO I SOGGETTI ESTERNI

Per coloro che operano in qualità di Collaboratori Esterni, Fornitori, consulenti di Metellia Servizi, ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali da inserire nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.



Le sanzioni individuate sono le seguenti:

- **diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;**
- **la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.**
- Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle **lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commettano accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico, ovvero omettano di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, l'Organo amministrativo della Società valuta la necessità di procedere con opportune misure

6. RILEVAZIONE DELLE INFRAZIONI

L'O.d.V. svolge attività di vigilanza, rileva, anche su segnalazione di terzi, eventuali infrazioni al MOGC.

Tale responsabilità non sostituisce quella di competenza istituzionale degli altri Organi sociali, dei dirigenti, dei preposti e dei superiori gerarchici nei confronti dei subordinati. All'O.d.V. dovranno essere indirizzate le segnalazioni da parte di ogni responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'O.d.V. potrà richiedere informazioni e documenti per avere dati, elementi e quanto di necessità per le opportune determinazioni.

L'O.d.V., qualora si riscontrino violazioni del Modello procederà secondo la normativa vigente.

6.1 Procedimento nei confronti dell'Organo amministrativo della Società, dei soggetti apicali e dei dipendenti

6.1.1 Relazione dell'OdV e titolare dell'azione disciplinare.

L'OdV produrrà una relazione, che sarà trasmessa al titolare dell'azione disciplinare – come individuato al capo che segue – contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;



- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

6.1.2 L'OdV dovrà trasmettere la relazione di cui sopra al titolare dell'azione disciplinare; nel caso di fatti addebitabili all'Organo amministrativo della Società, titolare dell'azione disciplinare è il socio; nel caso di fatti addebitabili al dirigente, il titolare è l'Organo amministrativo della Società; in tutti gli altri casi, il titolare è il dirigente responsabile del personale in tutti gli altri casi.

Il titolare dell'azione disciplinare contesta all'interessato – senza ritardo - la violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte nel termine di 10 gg.

6.1.3 A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il titolare dell'azione disciplinare - si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

Nell'ipotesi in cui la violazione riguardi condotte poste in essere dall'AU, le determinazioni verranno assunte dal Socio.

6.1.4 All'OdV viene inviato il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

6.1.5 Avverso il provvedimento finale, l'interessato può adire l'Autorità giudiziaria competente.

6.2 Procedimento nei confronti dei soggetti esterni

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al dirigente competente una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Il dirigente - senza ritardo - si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione e procede ai conseguenziali adempimenti nei confronti del soggetto interessato.



All'OdV viene inviato il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

7. MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate sia dall'Organo di Vigilanza che dall' Amministratore Unico.

8. PUBBLICITÀ

Ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/1970, il presente regolamento, nella parte relativa alle previsioni riguardanti i lavoratori dipendenti, verrà fatto oggetto di affissione permanente unitamente al codice disciplinare aziendale.