

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

***EX D. LGS. N. 231, 8 GIUGNO 2001***

**PARTE GENERALE**

**All. 3**

**Sistema Sanzionatorio**

## Sommario

1. Principi generali .....	3
2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	5
3. Misure nei confronti dei Dirigenti.....	6
4. Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco.....	7
5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni.	8
6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	8

## 1. Principi generali

L'efficace attuazione del Modello da parte di PANFÈ 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 Etico 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 Sindaco, ai Consulenti esterni, ai Collaboratori esterni e ai Partner commerciali della Società.

In quest'ultima categoria rientrano:

- tutti coloro in quali siano collegati alla PANFÈ da un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di PANFÈ;
- i fornitori e i *partner*.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati a ciascun Responsabile di Funzione anche su impulso dell'OdV.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate l'Organo Amministrativo tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti che, anche se esterni alla Società, 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 Etico 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:

- (i) il loro richiamo nei contratti di lavoro dei dipendenti;
- (ii) circolare interna;

(iii) il loro richiamo all'interno dei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali relative alle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni contenute nel presente sistema 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 soggetti interni alla Società, nonché degli interventi intrapresi 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 Destinatari che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- 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;
- j) realizzazione di condotte suscettibili di integrare le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, anche nella loro forma tentata.

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. intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
7. reiterazione delle condotte inosservanti;
8. livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

## **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<sup>1</sup> 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) **ammonizione verbale** in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;

---

<sup>1</sup>PANFÈ applica al proprio personale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende di panificazione e dai negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, aderenti alla Federazione italiana panificatori, panificatori-pasticceri e affini.

b) **ammonizione scritta** qualora le violazioni di cui al punto precedente siano più gravi o reiterate;

c) **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di negligenza o di violazione del Modello e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non comportino grave pregiudizio agli interessi della Società;

d) **sospensione dal lavoro e della retribuzione** per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro (oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL applicabile) nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice Etico, senza integrare un reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti imposti, arrecando un serio e grave pregiudizio alla Società;

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 recidivo nelle 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 dei Dirigenti**

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.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento. In caso di violazioni del Modello da parte dei Dirigenti non dipendenti, oppure da altri soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, gestione e controllo della Società, potranno essere adottate, a seconda della gravità dell'infrazione, le seguenti sanzioni:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del Modello;
- b) sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra una settimana e sei mesi;
- c) revoca della carica o dell'incarico.

Le suddette sanzioni disciplinari saranno disposte dall'Organo Amministrativo, che provvederà a darne opportuna comunicazione all'OdV.

Negli incarichi dei predetti soggetti sarà richiamato come obbligatorio il rispetto dei contenuti del presente Modello.

#### **4. Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco**

Nel caso di violazione delle procedure poste in essere da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Consiglio di Amministrazione affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazione delle procedure da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della sua maggioranza, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Sindaco, il quale convoca l'Assemblea dei soci per i provvedimenti ritenuti più opportuni.

Per l'Organo Amministrativo costituisce violazione del Modello o del Codice Etico (sanzionabile secondo il relativo sistema disciplinare) anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte del Sindaco 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 da collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

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

#### **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 rispetto delle previsioni in esso contenute, nonché di inosservanza dei compiti propri dell'Organismo, l'Organo Amministrativo assumerà (di concerto con il Sindaco della Società), 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.