

IL SISTEMA SANZIONATORIO DI MAFER Srl

A) L'elaborazione e l'adozione del Sistema Sanzionatorio.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Modello Organizzativo può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il Sistema Sanzionatorio è volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello Organizzativo e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamenti vigenti.

Sulla base di tale Sistema Sanzionatorio, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello Organizzativo e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società –, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Mafer Srl. (di seguito anche "MAFER" o la "Società").

Nel rispetto di quanto previsto dalla Linee Guida di CONFINDUSTRIA "Per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" come aggiornate nel 2014, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Sanzionatorio.

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto citato, in quanto le regole imposte dal Modello Organizzativo sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare e verranno disposte dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV.

B) Condotte rilevanti

Rappresentano condotte oggetto di sanzione le azioni ed i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di DP.

Per violazione del Modello Organizzativo debbono anche intendersi le violazioni dei Protocolli che ne fanno parte integrante e le violazioni del Codice Etico. Costituiscono violazioni del Modello Organizzativo anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire il rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via esemplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

I. violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello Organizzativo, configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;

II. (i) violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle "attività sensibili" oggetto di protocollo operativo specifico indicate nel Modello Organizzativo, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società; (ii) violazioni di cui al punto I, se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;

III. (i) violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità della Società; (ii) violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinano un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;

IV. (i) violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto dal Decreto, la responsabilità della Società o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto; (ii) violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello Organizzativo tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

C) Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello Organizzativo e/o degli elementi che lo costituiscono da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione della Società/Amministratore Unico ovvero di uno dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza, venuto a conoscenza di ciò, informerà senza indugio, e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o l'imperizia dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico che abbia dato luogo od omesso controllo circa l'attuazione, il rispetto e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione o (in caso di violazioni da parte dell'organo amministrativo) il Collegio Sindacale 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 e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Le misure disciplinari previste nei confronti di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza sono, pertanto, da ritenersi subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione o (in caso di violazioni da parte dell'organo amministrativo) determina del Collegio Sindacale, non potendo conseguire automaticamente alla violazione accertata.

Inoltre, anche il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/01 configura comportamento sanzionabile. In particolare, laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente punto B) da parte di un Amministratore, di un Sindaco o di un componente dell'Organismo di Vigilanza della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) per le violazioni di cui al punto I del paragrafo B), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al punto II del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo;
- c) per le violazioni di cui al punto III del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al punto IV del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

D) Sanzioni nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per i requisiti eminentemente fiduciari e gli atti compiuti dai dirigenti della Società, che possono riflettersi non solo all'interno ma anche all'esterno in termini, ad esempio, di immagine della Società verso i terzi, anche indipendentemente dai poteri, dalle funzioni e dalle deleghe ricevute. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello Organizzativo e il loro precipuo obbligo di far rispettare lo stesso dai propri sottoposti è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, di modo che qualsiasi violazione concretizza un grave inadempimento agli obblighi contrattualmente assunti.

In caso di violazione da parte di dirigenti delle norme di condotta individuate dal Modello Organizzativo, la Società si riserva il diritto di valutare disciplinarmente le eventuali violazioni, nel rispetto delle disposizioni previste dal contratto applicato.

E) Sanzioni nei confronti del personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole del presente Modello Organizzativo sono definiti "illeciti disciplinari" e prevedono il ricorso al Sistema Sanzionatorio come previsto dall'art.6, co.2 del Decreto.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti dipendenti, previa valutazione e contestazione degli addebiti e successiva valutazione delle giustificazioni presentate dal lavoratore interessato – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui all'art. 37 e seguenti – *Disposizioni disciplinari* - dell'Allegato A) – Regolamento Contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tranvie, al R.D. 14871931 (parte integrante del CCNL Autoferrotranvieri) applicato dalla Società.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo rientra pienamente nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione al presente Modello Organizzativo e che potranno costituire oggetto di disposizione disciplinare, valutabili e sanzionabili ai sensi di quanto previsto dagli artt. 37 e seguenti –

Disposizioni disciplinari - applicati dalla Società sono quelle già elencate in via esemplificativa e non esaustiva al precedente paragrafo B).

Le sanzioni previste dall'art. 37 del Regolamento Allegato A) applicato dalla Società e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno potranno essere commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e gravità in ottica disciplinare, in relazione:

- Alla gravità del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all'eventuale esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari a carico dello stesso, nei limiti consentiti dalla legge.
- Al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente ed alla sua posizione funzionale.
- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, nonché alla gravità del medesimo in relazione anche alla prevedibilità dell'evento.
- Ad eventuali e particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e della funzione Risorse Umane, rimanendo quest'ultima garante della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate anche su segnalazione dell'OdV e sentito il responsabile gerarchico della persona sottoposta a provvedimento.

F) Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e partner

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la Società ha predisposto un apposito modulo da sottoporre per accettazione ai soggetti medesimi in alternativa alla clausola contrattuale, nel quale dichiara di:

- Improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela.
- Richiedere ai terzi medesimi comportamenti in linea con quelli adottati dalla Società.

La Società raccomanda alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

La violazione del Modello Organizzativo da parte di collaboratori esterni e di partner in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto comporterà, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi volta per volta conclusi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

