


ASFALTI S.r.l.	PROCEDURA P/231/PAS Procedura accertamenti e sanzioni	Ed 01 Rev 01 emesso il 07/06/2016
-----------------------	--	---

Procedura P/231/PAS

Procedura accertamenti e sanzioni

Procedura del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs n. 231/2001

Edizione 01 Revisione 01 del 07/06/2016		
PREPARATO DA	MANSIONE/RUOLO	FIRMA
Domenico Albanesi	Responsabile Qualità	

VERIFICA E APPROVAZIONE		
DATA	L'AMMINISTRATORE UNICO	FIRMA
07/06/2016	Dott. Pier Francesco Olivari	

EDIZIONE E REVISIONE	STATO E NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE
Ed 01 Rev 00 del 01/07/2015	Prima emissione del documento
Ed 01 Rev 01 del 07/06/2016	Seconda emissione del documento

Scopo della presente Procedura

Definire le modalità con cui **OdV** è tenuto a processare segnalazioni o rilevazioni dirette di violazioni a quanto previsto dal Modello Organizzativo ex 231 o del Codice Etico, definendo quindi le casistiche inerenti l'applicazione del procedimento sanzionatorio.

Alla notizia di una violazione del Modello 231 o del Codice Etico che fa parte integrante del modello stesso, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori) e secondo quanto prevede lo specifico CCNL applicabile

1. AVVIO DELLA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO

L'**Amministrazione** procede, su richiesta motivata di **OdV** o di soggetto terzo o comunque all'acquisizione di una informazione di una eventuale violazione:

- del Codice Etico
- del Modello organizzativo 231 quale, a titolo esemplificativo:
 - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 (attività sensibili: § 2.1);

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che esponano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

a istituire la fase di pre-istruttoria al fine di svolgere preliminare attività istruttoria in ordine alla sussistenza della violazione o del potenziale illecito. In tale fase viene costituita una **Commissione disciplinare** presieduta dall'**Amministrazione** e composta anche, qualora egli lo ritenga necessario, da eventuali soggetti interni o esterni all'azienda che possono essere di aiuto, per la loro conoscenza nella materia specifica in esame, ad una corretta analisi dell'evento e a determinare corrette conclusioni. Della Commissione può anche far parte il **Presidente di OdV**.

La violazione o il potenziale comportamento illecito può essere commesso da chiunque lavori nell'ambito della Società (dirigenti, dipendenti a tempo indeterminato e determinato, prestatori d'opera occasionali, consulenti incaricati dalla Società stessa per attività specifiche, ecc.).

La fase di pre-istruttoria si deve svolgere nel rispetto della più totale trasparenza e contraddittorio, e nella tutela della parte interessata stessa fino ad accertamento completato e alla formulazione quindi di un parere in merito da parte della **Commissione** stessa.

La **Commissione**, nel più breve tempo possibile ed acquisiti ed esaminati tutti gli elementi disponibili all'uopo, formula una proposta conclusiva in merito alla natura dei comportamenti denunciati o comunque conosciuti, indicando se gli stessi siano idonei a determinare violazioni del Codice Etico o illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e quindi illeciti disciplinari in senso lato. Le formulazioni devono essere il più possibile circostanziate e basate su elementi oggettivi, onde garantirne il massimo rigore formale.

La **Commissione** quindi, valutate le conclusioni della relazione della Commissione pre-istruttoria e consultato **OdV** in qualità di garante del Codice Etico e di titolare dell'attività di vigilanza in materia di modello organizzativo 231, dispone l'avvio del procedimento per le violazioni o illeciti individuati, ovvero, qualora le condotte integrino gli estremi dell'illecito disciplinare, dispone l'avvio del procedimento disciplinare.

La **Commissione** dispone la comunicazione all'interessato contenente l'indicazione delle disposizioni che si intendono violate (punti del Codice Etico, fattispecie di reato o situazioni di mancato rispetto delle Procedure del modello organizzativo D.Lgs. 231/01).

All'interessato deve essere assegnato un termine non inferiore ai 15 giorni per presentare eventuali osservazioni scritte, con facoltà di essere sentito dalla **Commissione** stessa.

La **Commissione**, esaminate le eventuali controdeduzioni dell'interessato, e, se ritenuto necessario, il parere di **OdV** e dopo aver sentito l'interessato stesso qualora egli lo abbia richiesto, conclude l'attività istruttoria riesaminando tutta la documentazione inerente compresi pareri e impressioni delle parti coinvolte e deliberando una decisione conclusiva entro ulteriori 15 giorni, inviata tramite raccomandata all'interessato.

La delibera deve essere il più possibile circostanziata e basata sugli elementi oggettivi emersi durante tutte le fasi del procedimento, onde fornirne il necessario supporto sia formale che sostanziale.

Il procedimento in ogni caso si deve concludere entro 60 giorni dall'invio della contestazione degli addebiti al soggetto nei cui confronti è stato avviato.

Tutta la documentazione deve rimanere a disposizione di **OdV**, cui spetta la sorveglianza sull'applicazione del sistema di accertamento delle violazioni e, nei casi applicabili, dell'applicazione del sistema sanzionatorio.

2. SISTEMA SANZIONATORIO APPLICATO

Nel caso in cui, a seguito della procedura di accertamento, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

La sanzione deve essere applicata nel rispetto del principio di proporzionalità e gradualità (proporzionata quindi alla gravità della violazione e graduale in caso di recidività), come del resto previsto dal CCNL stesso.

Rimandiamo ai diversi CCNL applicabili in corso di validità (allegati alla presente Procedura) il dettaglio delle sanzioni disciplinari previste.

Per quanto riguarda l'applicazione delle sanzioni più gravi, in particolare il licenziamento per giusta causa, la **Commissione** coinvolge l'**Amministratore Unico** per l'approvazione definitiva.

Tutta la documentazione deve rimanere a disposizione di **OdV**, cui spetta la sorveglianza sull'applicazione del sistema di accertamento delle violazioni e, nei casi applicabili, dell'applicazione del sistema sanzionatorio.

3. DISPOSIZIONI FINALI

L'azione penale, civile e amministrativa eventualmente avviata per gli stessi comportamenti assunti non sospende il procedimento di cui sopra né l'applicazione delle eventuali sanzioni.