

**PARTE SPECIALE D**

# **SISTEMA SANZIONATORIO**

**A. PRINCIPI GENERALI**

**B. VIOLAZIONI DEL MODELLO.**

**C. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.**

**D. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.**

**E. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI.**

## **A. PRINCIPI GENERALI**

L'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto legislativo 231/2002 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Nord Ovest SpA in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Nord Ovest SpA si avvale di un sistema sanzionatorio (di seguito il “Sistema Sanzionatorio”) che:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
3. prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio.

## **B. VIOLAZIONI DEL MODELLO.**

Costituisce violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Nord Ovest Spa, qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

## **C. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di obbedienza a carico del lavoratore, dispone che lo stesso debba osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e delle previsioni contenuto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nello specifico del settore “Logistica, Trasporto merci e spedizioni” del 29.05.2005 e successive modificazioni e integrazioni.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve debitamente essere pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base (art. 32 del Contratto collettivo nazionale di settore);

d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i dieci giorni;

e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva, ovvero deve essere effettuata entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato e il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 10 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi e non oltre 20 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Ai sensi dell'art. 32 del Contratto Collettivo nazionale di settore, inoltre, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione ed arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari che verranno applicate sono:

- 1) il rimprovero verbale o scritto, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello, ovvero non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere i controlli o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 2) l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 3) la sospensione dal servizio (non superiore a 10 giorni) e dalla retribuzione (non superiore a 3 ore di retribuzione, da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- 4) la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001;
- 5) la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 221/2001, nonché il lavoratore sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare saranno rispettati:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque procedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nel contratto di lavoro dalla contestazione all'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo, anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

#### **D. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.**

Qualora i dirigenti della Nord Ovest Spa:

- a) non osservino le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) non osservino i principi di Corporate Governance approvati dagli Organi Sociali della Nord Ovest Spa, i sistemi di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico- funzionale aziendale ed organizzativa della Società ed il sistema di controllo di gestione, le norme interne inerenti l'uso ed il funzionamento del sistema informatico della Nord Ovest Spa;
- c) non tengano un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilanci d'esercizio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- d) non tengano un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e dei regolamenti, nonché delle procedure aziendali interne, nell'acquisizione, elaborazione e comunicazione dei dati e delle informazioni necessarie per consentire un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e sull'evoluzione delle relative attività;
- e) non osservino rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- f) non assicurino il regolare funzionamento della società e degli organi sociali garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione della Società stessa;
- g) non si astengano dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile distorsione dei risultati economici e patrimoniali e finanziari conseguiti dalla Nord Ovest Spa;
- h) non effettuino con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità Pubbliche anche di vigilanza e di controllo, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.
- i) non osservino tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- j) non gestiscano qualsiasi rapporto anche con la Pubblica Amministrazione al fine dell'applicazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- k) non osservino i principi di Corporate Governance approvati dagli Organi Sociali della Società e le best practices internazionali anche in materia di antiriciclaggio;
- l) non osservino il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società ed il sistema di controllo di gestione;
- m) non osservino le norme interne inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting ovvero le norme interne inerenti l'uso ed il funzionamento del sistema informativo della società;
- n) commettano una violazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e/o il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

**E. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI.**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

26 aprile 2010

NORD OVEST SPA

## PROTOCOLLO 1

## REATI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ATTIVITA'	REPARTO	ADEMPIMENTI / VERIFICHE
Compilazione bolla doganale	Dogana	Le bolle doganali sono compilate da un operatore e controllate da altro operatore dello stesso reparto
Trasmissione bolla doganale	Dogana	La trasmissione avviene tramite un trasferimento di dati dal software privato ad un sistema telematico centrale dell'Agenzia delle Dogane. Deve risultare tracciabile il terminale da cui parte il flusso di dati verso il sistema telematico doganale.
Bolla doganale svincolata	Dogana	Tracciare la corrispondenza dogana / cliente
Per le pratiche Intrastat il flusso dei dati viene effettuato il 25 di ogni mese	Dogana	La trasmissione avviene tramite un trasferimento di dati dal software privato ad un sistema telematico centrale dell'Agenzia delle Dogane. Deve risultare tracciabile il terminale da cui parte il flusso di dati verso il sistema telematico doganale.
Reperimento certificati che accompagnano le merci	Spedizione	La ricerca dei certificati deve essere documentata.
Deposito	Spedizione	Verificare eventuali certificazioni/ autorizzazioni necessarie per le merci che entrano nel deposito (es. per i generi alimentari, per i materiali infiammabili)
Richiesta di finanziamenti	Amm.ne	L'amministrazione verifica l'accreditamento dei consulenti esterni Il Collegio sindacale verifica la destinazione dei finanziamenti, dandone attestazione per iscritto
Verifiche / ispezioni doganali	Dogana	Copia del verbale viene allegato alla pratica

PROTOCOLLO 2

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

ATTIVITA'	REPARTO	ADEMPIMENTI / VERIFICHE
Compilazione bolla doganale	Dogana	Le bolle doganali sono compilate da un operatore e controllate da altro operatore
Trasmissione bolla doganale	Dogana	La trasmissione avviene tramite un trasferimento di dati dal software privato ad un sistema telematico centrale dell'Agenzia delle Dogane. Deve risultare tracciabile il terminale da cui parte il flusso di dati verso il sistema telematico doganale.
Per le pratiche Intrastat il flusso dei dati viene effettuato il 25 di ogni mese	Dogana	La trasmissione avviene tramite un trasferimento di dati dal software privato ad un sistema telematico centrale dell'Agenzia delle Dogane. Deve risultare tracciabile il terminale da cui parte il flusso di dati verso il sistema telematico doganale.
Trasmissione bilanci sociali	Amm.ne	Viene utilizzato il software Telemaco. Il Collegio sindacale controlla la trasmissione dei bilanci, dandone attestazione per iscritto
Flussi di dati		In ogni caso devono essere tracciabili tutti i dati in entrata e in uscita: l'amministratore di sistema si occupa di acquisire / progettare i software per una completa tracciabilità ogni operatore deve utilizzare propri username e password nelle comunicazioni che provengono dall'esterno deve essere filtrato l'indirizzo di provenienza l'accesso wireless per utenti esterni è abilitato unicamente per la navigazione su internet

PROTOCOLLO 3

REATI SOCIETARI

ATTIVITA'	REPARTO	ADEMPIMENTI / VERIFICHE
Predisposizione bilanci / relazioni	Amm.ne	L'ufficio contabilità fornisce i dati per la redazione del bilancio
		L'amministrazione elabora i dati e li trasferisce agli organi sociali per la redazione della relazione
		Il revisore dei conti opera un confronto tra dati contabili e bilancio /relazione
		La relazione viene presentata al Collegio Sindacale
		Il bilancio viene approvato dal CdA e trasmesso ai soci
		I soci approvano il bilancio
Verifiche della P.A.		Vi partecipa anche il revisore dei conti nonché almeno un componente del Collegio sindacale, che vengono avvertiti dall'amministrazione
Comunicazioni alla stampa fusioni scissioni o cessioni di azienda	Amm.ne	Vengono decise dal Consiglio di amministrazione concordemente
		e viene trasmette la comunicazione al Collegio sindacale 5 giorni prima della pubblicazione A tale procedura restano estranee eventuali comunicazioni pubblicitarie

PROTOCOLLO 4

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, REATI TRANSNAZIONALI, REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO, FALSITA' E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO, DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

ATTIVITA'	REPARTO	ADEMPIMENTI / VERIFICHE			
Importazione	Amm.ne	Effettuare una verifica sulla compagine societaria del cliente nei casi sospetti			
		Compilare un dossier dei clienti e dei fornitori, in cui indicare: legale rappresentante, oggetto sociale, compagine societaria, eventuali precedenti penali o di altro genere, per valutare l'onorabilità e professionalità dei medesimi			
	Spedizione	chiedere ai clienti tutta la documentazione necessaria per verificare l'origine del prodotto			
		interrompere l'operazione di import / export nell'ipotesi in cui sorgano dubbi in merito alla violazione delle norme sulla tutela dei marchi e del made in Italy ed effettuare le opportune verifiche			
		collaborare con la competente Agenzia delle Dogane per la lotta alla contraffazione;			
		tutta la documentazione relativa all'importazione / esportazione, compresa quella relativa all'origine dei prodotti deve essere conservata telematicamente			
Indagini autorità giudiziaria	Amm.ne	Dovranno essere date tutte le informazioni richieste			
Deposito		1. la merce può essere immagazzinata solo se viene presentata tutta la documentazione relativa alla sua natura e origine;			
		2. per una completa verifica delle merci che entrano ed escono dal magazzino – deposito doganale, le stesse devono sempre essere corredate da un DDT o fattura di vendita fornite dal cliente che deve essere registrata e verificata dall'operatore di magazzino tramite verifica del codice a barre e etichettatura delle merci (come da istruzione operativa 07-03 REV 1 del Manuale di Qualità Nord-Ovest).			
		3. possono essere operate delle verifiche "a campione" sul contenuto dei colli, previamente comunicate al depositante.			
Pagamenti	Contabilità	Verificare la corrispondenza tra destinatari/ordinanti e controparti effettivamente coinvolte			
		qualunque transazione finanziaria deve presupporre la conoscenza del beneficiario			
		le operazioni di rilevante entità devono essere concluse con persone fisiche e giuridiche nei confronti delle quali siano stati fatti gli opportuni accertamenti			
In ogni attività	Amm.ne	procedere ad una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza dei casi in cui:			
		a. il cliente si rifiuta o si mostra ingiustificatamente riluttante a fornire le informazioni occorrenti a dichiarare l'attività esercitata, a presentare documentazione contabile o di altro genere, a segnalare i rapporti intrattenuti con altri professionisti, a fornire ogni altra informazione che, in circostanze normali, viene acquisita nello svolgimento delle normali attività aziendali;			
		b. il cliente si rifiuta o solleva obiezioni a fornire il numero del conto sul quale il pagamento è stato o sarà addebitato;			
		c. il cliente fornisce informazioni palesemente inesatte o incomplete, tali da manifestare l'intento di occultare informazioni essenziali;			
		d. il cliente usa documenti identificativi che sembrano essere contraffatti;			
		e. il cliente fornisce informazioni palesemente false;			
		f. il cliente ricorre ai servizi di un prestanome senza plausibili giustificazioni.			
Uso strumenti informatici		Tracciabilità dei dati			
		Richiamare periodicamente i destinatari del modello ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in proprio possesso			
		Dotarsi di sistemi informatici che contrastino l'accesso a siti internet contenenti materiale relativo alla pornografia minorile			

PROTOCOLLO 5 - CONTRATTI

DELITTI TRANSNAZIONALI, DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

ATTIVITA'	REPARTO	VERIFICHE / ADEMPIMENTI							
Contratti clienti / fornitori consulenti	Amn.ne	nei contratti con i clienti, fornitori e i consulenti deve essere contenuta una apposita dichiarazione dei medesimi di non essere stati indagati negli ultimi 5 anni in procedimenti giudiziari relativi a reati transnazionali o delitti di criminalità organizzata							
		nei contratti con fornitori che rendono servizi particolari deve essere contenuta una dichiarazione che il personale straniero impiegato sia in regola							
		nei contratti con, partner clienti e fornitori deve essere contenuta una apposita dichiarazione dei medesimi di non essere mai stati condannati negli ultimi 5 anni per uno dei delitti previsti dall'art. 25 quinquies del D. lgs. 231/2001.							
		si deve richiedere l'impegno dei partner e dei fornitori al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza, dei diritti sindacali richiesti nel Paese in cui operano							