
 <p>STELLANTIS FINANCIAL SERVICES</p>	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio</p>	JVIT_POL_DG_001

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Sistema Sanzionatorio

	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

Sommario

Sommario.....	2
Tabella di Validazione	3
Elenco dei destinatari	3
Tabella di evoluzione.....	3
1. Obiettivi e principi del sistema sanzionatorio	4
2. Le condotte sanzionabili	5
3. Le sanzioni.....	5
3.1 Sanzioni relative agli amministratori.....	5
3.2 Le sanzioni relative ai Sindaci.....	6
3.3 Sanzioni relative ai dirigenti.....	7
3.4 Sanzioni relative ai dipendenti	7
3.5 Sanzioni relative a fornitori e partner commerciali.....	9
3.6 Collaboratori, consulenti e lavoratori autonomi di cui la Banca si avvale.....	10
3.7 L'Organismo di Vigilanza	10
4. Il risarcimento del danno.....	11


 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

Tabella di Validazione

	Redattore	Verificatore	Approvatore
Funzione			Board of Directors
Nome			18/07/2019

Elenco dei destinatari


La presente Policy è trasmessa a tutti i collaboratori di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. ("SFSI").

Questo documento è consultabile sull'intranet aziendale (DocInfo) all'indirizzo

[DocInfo Groupe - Card of document \(inetpsa.com\)](#)

Tabella di evoluzione

Data di applicazione	Indice di Revisione	Natura della revisione	N° di pagine o capitoli modificati
18/07/2019	01	Creazione	/

 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

1. Obiettivi e principi del sistema sanzionatorio

Ai fini dell'efficacia del Modello e in aderenza al dato normativo, il sistema sanzionatorio ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta.

Sulla base di quanto illustrato, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate nel Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.


Al riguardo è opportuno sottolineare come l'applicazione delle sanzioni previste, prescinda dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale. La finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale di Stellantis Financial Services Italia S.p.A., e in tutti coloro che collaborano con la Banca, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse della Banca configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, la Banca sin da ora manifesta la sua volontà di non approfittare di vantaggi derivanti dalla commissione del reato medesimo.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica e precipua disciplina normativa e contrattuale;
- eventuale recidiva.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Banca si riserva ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Banca.

	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001


2. Le condotte sanzionabili

Il sistema sanzionatorio è applicato in seguito alle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Carta dei principi 231 e delle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione con le modalità ivi previste;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Carta dei principi 231 e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- compimento di atti ritorsivi e/o discriminatori perpetrato ai danni di chi abbia effettuato una segnalazione, secondo il sistema di *whistleblowing* disciplinato dal Modello, comportamenti censurabili, in quanto contrari a disposizioni normative o a regolamenti aziendali, compiuti da altri soggetti all'interno della Società;
- segnalazioni, secondo il sistema di *whistleblowing* disciplinato dal Modello, di comportamenti censurabili tenuti da altri soggetti all'interno della società, che oltre ad essersi rivelate infondate, siano state compiute con dolo e colpa grave;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

3. Le sanzioni

3.1 Sanzioni relative agli amministratori

	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

La Banca valuta con estremo rigore le violazioni del presente Modello attuate da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Banca. La formazione e il consolidamento di un'etica della Banca sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte strategiche di SFSI, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2392 e ss. c.c., a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione di volta in volta dell'interessato), sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta comunque salva la facoltà della Banca di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.


Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Banca, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Banca e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

3.2 Le sanzioni relative ai Sindaci

In caso di mancato rispetto del Modello Organizzativo da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa immediatamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Ciascun sindaco è, inoltre, tenuto a dimettersi dalla carica e a rinunciare al relativo compenso nel caso di commissione di una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 2 per quanto di competenza.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà della Banca di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

3.3 Sanzioni relative ai dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il modello, quale esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. delle prescrizioni del Carta dei principi 231, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

A fronte di violazioni sostanziali e/o procedurali, Stellantis Financial Services Italia S.p.A. potrà contestare la violazione e ricorrere al licenziamento per "giustificato motivo soggettivo" o per "giusta causa" del Dirigente, salvo il caso di fattispecie di lievissima entità.

3.4 Sanzioni relative ai dipendenti


L'inosservanza delle disposizioni del Modello e delle procedure ivi descritte nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti dal Carta dei principi 231 comportano la contestazione della violazione e, sentite le giustificazione del lavoratore, l'applicazione delle sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti della Banca che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970, del CCNL applicato in Stellantis Financial Services Italia S.p.A. e delle eventuali norme speciali applicabili.

Stellantis Financial Services Italia S.p.A. informa adeguatamente tutto il Personale – oltre che con la tradizionale diffusione in bacheca della Società ex art. 7, L. 300/70 – in merito all'adozione del Sistema Sanzionatorio di cui al presente Modello.

Riguardo ai lavoratori dipendenti, fermo restando quanto previsto nel presente paragrafo, non sono previste specifiche sanzioni associate a precisate infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza esaminerà ogni violazione segnalata nella sua specifica fattispecie e proporrà l'eventuale applicazione degli aspetti sanzionatori nel rispetto delle leggi e dei regolamenti (normativa secondaria) e/o dei contratti (di lavoro, di collaborazione o di varia altra natura) vigenti. L'irrogazione delle sanzioni spetterà ai soggetti dotati di tali poteri in Stellantis Financial Services Italia S.p.A..

Fermo restando quanto sopra specificato, si precisa che:

 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001


- ogni dolosa o deliberata commissione di reati previsti dal Decreto, ovvero violazioni dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano o meno determinato;
- ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione del Decreto potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla gravità della vicenda e delle conseguenze pregiudizievoli cagionate o alla eventuale recidiva, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate.

La tipologia e l'entità delle sanzioni per violazione del Modello e del Carta dei principi 231, che ne è parte integrante, saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, e commisurate in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Banca, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Banca, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e di Stellantis Financial Services Italia S.p.A. applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Commercio.

Ancorché la violazione di ogni singola previsione del presente Modello sia di massima gravità, la Società non potrà che sanzionare le violazioni di carattere procedurale nel rispetto della proporzionalità ex art. 2106 codice civile. In tale ottica saranno adottate sanzioni conservative nei confronti di violazioni di inferiore gravità, in via del tutto occasionale e non connesse alla commissione del reato. Saranno invece applicate sanzioni quali la risoluzione del rapporto contrattuale nei confronti dei lavoratori che abbiano posto in essere sanzioni di maggiore gravità, sanzionate sul piano penale e che risultino avere maggiore impatto nei confronti di Stellantis Financial Services Italia S.p.A..

 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessita di preventiva contestazione);
- rimprovero scritto;
- multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Le violazioni del Carta dei principi 231 e del Modello da parte di prestatori di lavoro temporaneo potranno comportare la contestazione delle medesime violazioni, da parte dell'Agenzia per il Lavoro, e sentite le ragioni del lavoratore, l'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Contratto Collettivo Nazionale del Commercio.


L'Agenzia per il lavoro si coordina con Stellantis Financial Services Italia S.p.A. (società utilizzatrice) al fine di favorire la piena applicazione del sistema disciplinare e del Modello.

Per le violazioni del Codice commesse da collaboratori vengono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi incarichi e/o nei contratti collettivi applicabili, commisurati alla gravità della violazione e alle relative circostanze oggettive e soggettive.

3.5 Sanzioni relative a fornitori e partner commercial

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Carta dei principi 231 e il Modello di Stellantis Financial Services Italia S.p.A.

Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima in caso di realizzazione di Reati da parte dei fornitori o partner commerciali o commissione di condotte illecite penalmente, ovvero in caso di violazione di regole del Carta dei principi 231 e del Modello.

 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Carta dei principi 231 o il Modello della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale, nonché per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura a Stellantis Financial Services Italia S.p.A., come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

3.6 Collaboratori, consulenti e lavoratori autonomi di cui la Banca si avvale


Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello e del Carta dei principi 231 e/o rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, e/o di recesso immediato nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

3.7 L'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni poste in essere da un membro dell'OdV che sia anche lavoratore dipendente della Banca, verranno applicate le sanzioni sopra riportate, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

 STELLANTIS FINANCIAL SERVICES	<i>Titolo</i>	DIREZIONE O SERVIZIO
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - Sistema Sanzionatorio	JVIT_POL_DG_001

4. Il risarcimento del danno

La Banca ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse della Banca costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, la Società sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti della società, Amministratori, Sindaci, Revisore, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni elencate nel Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Banca.