

**Modello di Gestione e Controllo
D.Lgs.231/2001**

Sistema disciplinare



**Sede legale
Via Virgilio Guzzini, 12/B
62010 Montelupone (MC)**

Rev.02 del 05 Settembre 2025

Adottato mediante atto n. 1 del 05/09/2025 dell'Amministratore Unico

Firma dell'Amministratore Unico

Sommario

Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs.231/2001 231 RD - Sistema disciplinare	3
1. Introduzione.....	3
2. Soggetti destinatari del Sistema disciplinare	5
3. I comportamenti sanzionabili.....	5
4. Le sanzioni	7
5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	16
6. Comunicazione del presente sistema disciplinare.....	18

Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs.231/2001 231 RD - Sistema disciplinare

1. Introduzione

Il presente Sistema disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto richiesto dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che le società siano esonerate dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello Organizzativo") idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni "disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Ai rapporti di lavoro dei dipendenti e alle modalità del loro reclutamento si applicano le disposizioni del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Il Sistema Disciplinare adottato dall'organizzazione, opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

Esso, infatti, è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Piccola e Media Industria Metalmeccanica siglato da Conflavoro, Confsal e Fesica.

Il potere disciplinare del datore di lavoro è disciplinato dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo cui tale potere può essere esercitato dal datore di lavoro ogni qualvolta vi sia da parte del dipendente la violazione degli obblighi di diligenza (ex art. 2104 C.C.), obbedienza e fedeltà (ex art. 2105 cod. civ.), tenendo conto della gravità della violazione posta in essere ed in virtù di questo statuisce il principio di proporzionalità tra infrazione del lavoratore e sanzione irrogabile.

Si riportano, per completezza, i citati articoli del Codice Civile:

Art. 2104

Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105

Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106

Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

Per l'attuazione del potere disciplinare si fa riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), il quale non abroga l'art. 2106 c.c. bensì ne integra la disciplina, prevedendo una serie di limiti al potere disciplinare del datore di lavoro.

Dell'art. 7, legge n. 300 del 1970, si applicano l'obbligo di formazione al codice disciplinare, l'obbligo di previa contestazione degli addebiti ed il divieto di tener conto delle sanzioni trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali (amministratori), lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni tiene conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di altri procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel presente documento non precludono - evidentemente - la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

2. Soggetti destinatari del Sistema disciplinare

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

- a) **I dipendenti della società:** si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello.
- b) **I soggetti in posizione "apicale",** ovvero coloro che rappresentano l'azienda, che svolgono incarichi di amministrazione, gli eventuali Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.
- c) **I Componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale** (o dell'Organo Monocratico, ove presenti).
- d) **I Soggetti Terzi:** tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc. che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cosiddetta "apicale" cioè "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società, nonché i componenti dell'OdV.

In tale contesto assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Amministratore Unico, eventuale Collegio Sindacale o altro Organo di Controllo) da cui deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

L'importanza di estendere le sanzioni anche a soggetti Terzi, deriva dal fatto che è possibile ricondurre la responsabilità da reato alla Società qualora l'attività dei Terzi sia destinata a riversare i suoi effetti – o comunque li riversi - nella sfera giuridica della Società anche per mezzo di attività compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.Lgs. 231/01.

3. I comportamenti sanzionabili

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

- a) Il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti nel Modello Organizzativo della Società;
- b) La violazione della legislazione applicabile relativamente ai reati presupposto richiamati dal D.Lgs.231/2001. In modo esemplificativo e non esaustivo, la violazione delle previsioni del D.Lgs.81/2008 e della normativa in materia di salute e sicurezza, la violazione del D.Lgs.152/2006 e della normativa ambientale, la commissione di reati tributari, etc.
- c) Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
- d) Il mancato rispetto del Regolamento dell'Odv e di quanto richiesto per assicurare un efficace funzionamento dei flussi informativo;
- e) La violazione di quanto previsto dalla procedura "Whistleblowing" e, più in generale, di quanto previsto del D.Lgs.24/2023 .

A tal proposito, ed in linea con quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti e ricordare, mediante una comunicazione formale e la distribuzione, sottoscrizione, nonché la pubblicazione del presente documento, che essi sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendo altresì l'esposizione degli stessi documenti "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. 300/1970.

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7, I comma, dello "Statuto dei Lavoratori", questo documento ha lo scopo di specificare per ogni destinatario del sistema disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto poi del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali "strumentali" o "di supporto" nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili" indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs.231/2001, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi della normativa applicabile;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;

- omessa vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza o dell'Organo di Controllo
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancato rispetto della tutela dell'identità del segnalante nell'ambito della procedura di "Whistleblowing" e di quanto previsto dal D.Lgs.24 del 10 Marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- discriminazione del segnalante;
- segnalazioni effettuate, nell'ambito della procedura di cui al D.Lgs.24/2023, con dolo o colpa grave con l'obiettivo opportunistico di danneggiare il denunciato o altri soggetti e che siano manifestamente infondate.

4. Le sanzioni

Nel presente paragrafo sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni previste al precedente paragrafo.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Addetti alla Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa e alla Installazione Impianti" siglato da Conflavoro, Confsal e Fesica, ma le riprende in al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dal contratto collettivo nazionale applicabile, in particolare, dall'articolo 49 "Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento".

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità:

- a) Conservative del rapporto di lavoro:
 - ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- b) Risolutive del rapporto di lavoro:
- licenziamento individuale.

Ai sensi del citato CCNL, il Datore di Lavoro contesterà l'inadempienza al Lavoratore con tempestività entro giorni 1 da quando abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.123 e ss del presente CCNL.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia della violazione;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa):
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- a) circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e) eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

4.2.1. Richiamo verbale e richiamo scritto

Il richiamo verbale sarà comminato in caso di lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e dei suoi elementi costitutivi.

Il lavoratore incorre nel richiamo scritto in caso di:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;
- mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

4.2.2. Multa nei limiti prescritti dal Contratto Nazionale del Lavoro applicabile.

In modo coerente con il CCNL che prevede che questa sanzione possa essere comminata per “negligenza nell’effettuazione del servizio che non abbia creato danno” o per “abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno”, incorre nel provvedimento della multa, non superiore a 3 ore di retribuzione, il lavoratore che, senza causare danno:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall’Organismo di Vigilanza; ecc.);
- adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

L’importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all’Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l’importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all’adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all’interno del regolamento amministrativo dell’Ente Bilaterale E.BI.A.S.P.

4.2.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo i limiti prescritti dal Contratto Nazionale del Lavoro applicabile.

La sospensione potrà essere comminata nelle ipotesi di cui al punto precedente, nei casi di maggiore gravità o di recidiva.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231/2001, conformemente all’articolo 49 del CCNL applicabile, il lavoratore sarà sospeso nei seguenti casi:

- inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell’orario di lavoro (Comma I);
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall’Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle
- persone (IV);

- presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti (V);
- insubordinazione verso i superiori (IX);

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimento di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

Restano applicabili le sanzioni disciplinari relative ad altre infrazioni non strettamente collegate alla violazione del Modello 231/2001 e per le quali si rimanda all'articolo 49 del CCNL.

4.2.4. Licenziamento

Relativamente alle violazioni del Modello 231/2001, il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare, sulla base dell'art.49 del CCNL:

- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (Punto III);
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini (Punto IV);
- inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti (Punto VI);
- rissa o vie di fatto nello stabilimento (Punto X);
- manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza (Punto XII);
- danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale (Punto XIV).

In via esemplificativa, il provvedimento del licenziamento con preavviso è applicabile al dipendente a fronte di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto Legislativo 231/2001.

Il provvedimento del licenziamento senza preavviso è applicabile al dipendente a fronte di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Restano applicabili le sanzioni disciplinari relative ad altre infrazioni non strettamente collegate alla violazione del Modello 231/2001 e per le quali si rimanda all'art.49 del CCNL.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

L'azienda è tenuta a seguire le "Procedure in caso di licenziamento" di cui all'articolo 49 del CCNL.

4.3. Sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione

In caso di violazione, da parte dei Responsabili di Funzione, delle regole che compongono il Modello Organizzativo e quindi di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le sanzioni di cui al punto 4.2.

L'applicazione della misura disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni sopra esposti e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

L'Organo di Vertice dovrà valutare, con verbale scritto, la revoca di eventuali procure o deleghe eventualmente conferitegli. Si darà luogo a revoca in tutti i casi in cui la sanzione sia più grave del richiamo scritto.

Per le sanzioni applicabili agli altri soggetti apicali, si rimanda al paragrafo successivo.

4.4. Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale o Revisore Legale dei Conti.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di un amministratore o consigliere, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio, e per iscritto, il Revisore Legale dei Conti e l'organo amministrativo.

L'Assemblea dei Soci o l'Organo amministrativo, a seconda dei casi, 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.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente "sistema disciplinare" debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

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. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti degli Amministratori/Consiglieri, dei componenti dell'OdV e dei componenti del Collegio Sindacale o del Revisore Legale dei Conti:

- a) In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, l'Amministratore, il Consigliere, il componente dell'OdV o il Sindaco/Revisore Legale dei Conti, incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- b) In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, l'Amministratore, il Consigliere, il componente dell'OdV o il Sindaco/ Revisore Legale dei Conti che, ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte dell'Organo di Vertice) nel momento dell'irrogazione della sanzione;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", l'Amministratore, il Consigliere (o il componente dell'OdV o il Sindaco/Revisore Legale dei Conti) incorre in una sanzione che va dalla sospensione dall'incarico, per un periodo da determinarsi da parte dell'Organo di Vertice nel momento dell'irrogazione della sanzione, fino alla sua revoca.

4.5. Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori e da terzi che intrattengono rapporti con la Società) in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato

dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi, nei contratti e nei capitolati di appalto, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo di Vertice.

Sono inoltre suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei terzi:

- a) In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello. Questo può accadere, ad esempio, nel caso di violazioni, immediatamente contestate e risolte, di procedure interne previste dal Modello Organizzativo nelle aree a rischio reato;
- b) In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio stesso, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il terzo incorre nella risoluzione dell'incarico o del contratto.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti terzi, la Società prevede apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e del Codice Etico, l'applicazione delle misure sopra indicate.

4.6. Sanzioni specifiche nel caso di violazioni della procedura per la segnalazione di illeciti, cosiddetta "Whistleblowing"

Le sanzioni sono volte a colpire i comportamenti illeciti già sopra elencati, ovvero:

- a) **Violazione dell'obbligo di riservatezza:** La mancata protezione delle informazioni riguardanti l'identità del segnalante e delle persone coinvolte nel processo di segnalazione. Le tutele previste nel d.lgs. n. 24/2023 sono state estese anche ad altre figure diverse dal segnalante quali i facilitatori (soggetti che prestano assistenza al segnalante nel processo di segnalazione), le persone del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, quindi non eccezionale o sporadico e,

- infine, gli enti di proprietà del *whistleblower* o quelli in cui quest'ultimo lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo;
- b) **Atti di ritorsione:** Qualsiasi azione, comportamento o omissione, anche solo tentata o minacciata, che abbia conseguenze negative per il segnalante o altri soggetti tutelati a causa della sua segnalazione o denuncia.
 - c) **Inosservanza delle misure di protezione:** Mancato rispetto delle misure previste per proteggere il segnalante e le persone coinvolte dalle conseguenze della loro segnalazione.
 - d) **Segnalazioni false o in mala fede:** Segnalazioni effettuate con intenzioni calunniose o diffamatorie, per le quali è prevista la responsabilità disciplinare in caso di condanna.
 - e) **Ostruzione alla segnalazione:** Azioni che impediscono o ostacolano il corretto svolgimento del processo di segnalazione, come la mancata attivazione di canali di segnalazione interni.
 - f) **Abuso di informazioni riservate:** Uso non autorizzato delle informazioni coperte da segreto che sono state rivelate nel processo di segnalazione, diverso dai casi previsti dalla normativa.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, che secondo la procedura raccoglie la segnalazione, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della stessa, anche nelle ipotesi in cui questa debba rivelarsi successivamente errata o infondata. Per rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento EU 2016/679 "GDPR") anche l'identità del segnalato è tutelata nei termini di legge e fino a pubblicazione di un'eventuale sentenza di condanna passata in giudicato.

Il mancato rispetto della procedura da parte dell'OdV configura una sua responsabilità ed è sanzionata mediante revoca dell'incarico.

L'applicazione della misura disciplinare sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni esposti al paragrafo 4.2 e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

La discriminazione diretta ed indiretta del segnalante da parte dell'Amministratore Unico è disciplinata dal punto 4.4.

Altre casistiche che dovessero emergere saranno gestite dall'Organo di Governo in conformità ai principi generali del presente sistema disciplinare.

5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti, di seguito indicati, vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione all'Organo di Vertice ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello Organizzativo.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di una violazione del Modello, l'Organo di Vertice informa l'OdV e attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi viola il Modello.

5.1. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché del CCNL applicabile.

In particolare, l'OdV trasmette alla funzione responsabile del collaboratore e all'Organo di Vertice una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Società, venuta a conoscenza di una violazione del Modello, tramite il legale rappresentante, sentito anche il responsabile di funzione interessato, contesta tempestivamente al dipendente la violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, il legale rappresentante si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione.

L'Area Amministrativa cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

L'OdV, che viene informato dall'ufficio amministrativo sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la sua esecuzione.

5.2. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio sindacale/Revisore Legale dei Conti, dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore o che sia membro di uno degli organismi di controllo, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Organo di Vertice e agli organi di controllo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

L'Amministratore Unico prende in carico direttamente la segnalazione e chiede all'interessato di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte, dandogli un termine per la consegna delle stesse.

Qualora la violazione riguardi l'Amministratore Unico, la segnalazione è inviata dall'OdV all'Assemblea dei Soci, che partecipa agli accertamenti e delibera la sanzione.

L'organo preposto, come sopra individuato, ascolta l'interessato nel corso di un colloquio a cui sono invitati a partecipare anche l'OdV ed il collegio sindacale/Revisore Legale dei Conti. Quindi, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La decisione viene comunicata per iscritto, a sua cura, all'interessato nonché all'OdV che ne verifica la successiva attuazione.

5.3. Irrogazione delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto Terzo, l'OdV trasmette all'Organo di Vertice, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Nel minor tempo possibile dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo di Vertice si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il vertice aziendale, anche attraverso il Responsabile Amministrazione, invia al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

6. Comunicazione del presente sistema disciplinare

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare, sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica) e

debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale). Esso verrà consegnato in copia conforme ai dipendenti e fatto controfirmare per ricevuta.

Il presente Sistema disciplinare verrà inoltre comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta all'Amministratore Unico e ad eventuali enti di controllo.

In particolare, nei confronti di soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, essa si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello.
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.