

Allegato 2 del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

## **SISTEMA DISCIPLINARE EX ART.6, COMMA 2, lett. e) E COMMA 2 BIS, lett. d) del D.Lgs.231/01**

## SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.

Il sistema disciplinare è conforme alla legge.

Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli e deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

Le violazioni del Modello Organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico e di comportamento ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing, si prevede espressamente che costituiscono violazione e comportano pertanto sanzioni disciplinari i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza delle segnalazioni come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione o la mancata adozione di una procedura per la gestione delle segnalazioni o la non conformità degli stessi alla normativa vigente;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante destinatario del Modello Organizzativo e Gestionale è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

E' importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

## Presupposti del codice disciplinare-sanzionatorio

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

In virtù di ciò, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- **Legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/01 e dal Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **Autonomia e complementarietà:** il sistema sanzionatorio del Modello Organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle categorie di lavoratori presenti nella Società.
- **Pubblicità:** la Società deve dare massima ed adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **Contraddittorio:** gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **Gradualità e proporzionalità:** le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità e della proporzionalità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

## Sezione I - LE SANZIONI

### Sanzioni per i lavoratori

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello Organizzativo è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL applicabile ai dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello Organizzativo è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

Il lavoratore che con negligenza, imprudenza o imperizia violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo o non ottemperi gli obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, incorre nel provvedimento di rimprovero verbale o di rimprovero scritto a seconda della gravità della violazione sulla base dei principi di proporzionalità ed adeguatezza oltre indicati , dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore che con negligenza, imprudenza o imperizia grave violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o adottati nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo o non ottemperi agli obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, incorre nel provvedimento della sanzione della multa. . La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto, violi le procedure interne previste dal Modello Organizzativo adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo o non ottemperi agli obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Il lavoratore che commette volontariamente violazioni delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello, ancorché senza esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità, incorre nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o adottati nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, o non ottemperi agli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Il lavoratore potrà essere sospeso dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

Il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento volontario e fraudolento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento (con e senza preavviso, a seconda che si integri la giusta causa di risoluzione, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto). Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione, violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o adottati , nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello Organizzativo, o non ottempererai agli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

## **Sanzioni per personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL applicabile personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal D.Lgs. 231/01.

## **Sanzioni nei confronti degli amministratori e sindaci**

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello Organizzativo, l'OdV, a seconda dei casi, informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

L'OdV, riscontrate rispettivamente la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico 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;
- l'invito ad attivare il procedimento disciplinare.

Ricevuta la predetta relazione, il Consiglio di Amministrazione tempestivamente convoca l'amministratore incolpato per un'adunanza del Consiglio, da tenersi senza ritardo.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;

- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, avvisando l'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

A tale adunanza si provvede all'audizione del soggetto convocato, all'eventuale acquisizione delle deduzioni e dei rilievi da quest'ultimo formulate, oltre all'espletamento di ogni ulteriore accertamento che si ritenga opportuno.

Sulla scorta degli elementi così acquisiti, viene convocata l'Assemblea dei soci che determina e delibera la sanzione da applicare, motivando la propria decisione, anche in caso di valutazione a non doversi procedere con l'irrogazione del provvedimento disciplinare.

La delibera dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza e, ove occorra, all'Autorità Giudiziaria.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un membro del Collegio Sindacale.

## **Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

La revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, o uno dei suoi membri, non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

A ciò si aggiunga che anche la violazione della tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, coinvolto nella gestione della segnalazione Whistleblowing, può essere considerata giusta causa di revoca.

## Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le prescrizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico consentirà alla società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

## Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari, previste nei paragrafi precedenti, avviene valutando complessivamente le circostanze rilevanti, le quali possono concorrere ad aggravare oppure ad attenuare la posizione del soggetto interessato, incidendo così in maniera determinante sulla tipologia e sull'entità della misura da adottare.

In particolare rilevano:

- la natura della condotta e la gravità dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- mansioni e funzioni lavorative;
- i motivi a sostegno della condotta;
- il contegno assunto contemporaneamente o susseguentemente alla condotta.

Possono in particolare aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;
- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo, Codice Etico e di comportamento;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo, ma la sanzione è ridotta rispetto a quella prevista per la condotta consumata.

## **Sezione II - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni è caratterizzato da:

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

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente applicabile. Tuttavia, è previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV (preventiva informazione e parere) nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole ricomprese nel Modello Organizzativo. Tutto il processo di accertamento e irrogazione della sanzione dovrà essere verbalizzato.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell'OdV.

### **Monitoraggio e adeguamento**

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, segnalerà eventuali aggiornamenti, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.