



**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ai sensi del D. Lgs. 231/01^(*)

SISTEMA SANZIONATORIO

231.PG-All.05

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data documento	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	04/09/2023	Prima emissione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà della Società: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla stessa in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”

INDICE

1. Premessa	3
2. Definizioni.....	3
3. Obiettivo	3
4. Ambito di applicazione.....	4
5. Responsabilità di applicazione	4
6. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare.....	5
7. Modalità Operative	5
7.1 Lavoratori dipendenti	5
7.2 Amministratori	7
7.3 Componenti dell'Organismo di Vigilanza	8
7.4 Canale interno di segnalazione.....	8
7.5 Fornitori o altri soggetti.....	9
7.6 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società	9
8. Distribuzione.....	9
9. Segnalazioni	9

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità della Società è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in protocolli) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorio e disciplinare, che scatti allorché il Personale e/o i Destinatari violino un protocollo preventivo previsto dal Modello.

2. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati vengono utilizzati termini ricorrenti che, per chiarezza, sono stati definiti nel Glossario, allegato al Modello di organizzazione.

3. Obiettivo

La Società intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal proprio Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti sia commessi dal personale Apicale che commessi da qualunque soggetto, anche non apicale, che intrattenga rapporti con la Società.

Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti all'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Società e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e dei relativi protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa, ponendola anche al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi protocolli e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette, nonché un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali. L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che rappresentano violazioni del Modello e dei protocolli. Il presente Sistema è

indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società, nonché le procedure che regolamentano i processi “core”, così come classificati dalla Società.

4. Ambito di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell’ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell’infrazione commessa e è studiato per rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società.

Si ricorda che il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

5. Responsabilità di applicazione

La Società - rappresentata dal Consiglio di Amministrazione - è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare. Inoltre, nell’ambito del Modello, l’Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l’Organismo di Vigilanza, dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all’accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all’irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell’Assemblea dei soci alle funzioni preposte all’istruttoria e all’irrogazione delle sanzioni.

6. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle procedure e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia e natura di rapporti con la Società. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

7. Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

7.1 Lavoratori dipendenti

Con riguardo ai Dipendenti, occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dal CCNL di riferimento, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare:

- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello
- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi espressi all'interno del Codice Etico aziendale
- il mancato rispetto e/o la violazione delle prescrizioni inserite nelle specifiche procedure
- l'effettuazione di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni previste

del CCNL (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensioni e licenziamento per giusta causa), nei seguenti termini.

A) Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni effettuati dall'Organismo di Vigilanza (nel seguito, anche "Sistema dei controlli interni");
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Nel caso in cui il comportamento sia tale da esporre l'azienda ad un rischio reato relativo alla famiglia di reati 25septies - **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, l'ammonizione deve comunque essere scritta.

B) Ammonizione scritta

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "inosservanza colposa" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa/sospensione dal lavoro non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Nel caso in cui il comportamento sia tale da esporre l'azienda ad un rischio reato relativo alla famiglia di reati 25septies-**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, la multa sarà incrementata del 20% dell'importo stimato per un'esposizione al rischio pari fatti su altre famiglie di reato.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori.

D) Sospensione cautelare non disciplinare

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

Nel caso in cui le indagini preliminari ovvero l'azione penale fosse relativa ad un reato relativo alla famiglia di reati 25septies-**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, l'allontanamento dal servizio sarà incrementato del 20% rispetto al periodo stabilito per un'esposizione al rischio pari fatti su altre famiglie di reato.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli Preventivi, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

7.2 Amministratori

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi protocolli da parte degli Amministratori ed anche nel caso di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave o di violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, sarà l'Organo amministrativo ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni degli Amministratori, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore da parte dell'Assemblea dei soci. Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

7.3 Componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo (o l'Assemblea dei soci, nel caso in cui le funzioni di OdV siano assunte dall'Organo amministrativo), provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.).

I componenti dell'Organismo devono osservare la **riservatezza** in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. L'inosservanza dei suddetti obblighi di riservatezza, in particolare la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante comporta la decadenza dalla carica di componente dell'Organismo.

7.4 Canale interno di segnalazione

I dipendenti dell'azienda deputati, ai sensi del D. Lgs. 24/2023 al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni (c.d. di whistleblowing), sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie, alle informazioni e al trattamento dei dati personali delle persone segnalanti, dei segnalati e dei contenuti, nel pieno rispetto del Reg. UE 2016/679 in materia.

L'inosservanza di tali obblighi di riservatezza, con particolare riferimento alla violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante, comporta la decadenza dall'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro in essere e dal presente sistema sanzionatorio.

Laddove venga accertato, il soggetto autore degli atti ritorsivi si cui all'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 e richiamato dal paragrafo 4.3 della Procedura di segnalazione-Whistleblowing (All. 07), è sottoposto alle seguenti sanzioni disciplinari comminate in relazione alla gravità ed agli effetti della condotta:

- revoca della nomina o degli incarichi;
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa/sospensione dal lavoro non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento;
- sospensione cautelare non disciplinare
- licenziamento per giusta causa.

È sempre fatto salvo il risarcimento del danno.

7.5 Fornitori o altri soggetti

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 Codice Etico e/o i protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti prevedono, quando 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 o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi protocolli, ivi compreso quelli relativi alle procedure di segnalazione, ed in particolare in caso di inadempimenti in materia di sicurezza.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i protocolli 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 e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.6 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e/o dei protocolli nonché l'effettuazione di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave o di violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, 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, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale o attraverso la diffusione attraverso il sistema intranet aziendale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

9. Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare al soggetto ricevente eventuali violazioni del presente Sistema sanzionatorio seguendo le modalità descritte nell'apposita procedura (231.PG.07 Procedura di segnalazione-Whistleblowing).