

**SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**  
**di cui al Punto 2.6 della Parte generale**  
**del MOGC ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

**LOGO DELLA SOCIETA'**

**Approvato dal CdA in data**

**DATI DELLA SOCIETA'**

## 1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'O.d.V. e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello o nelle relative procedure nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico.

Le violazioni del Decreto e del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con l'Ente e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari di seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

A tal fine **LA SOCIETA'** prevede una commisurazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati-presupposto e delle sanzioni previste per l'Ente dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Codice Etico, del Modello e delle Procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, sia immediatamente comunicata all'OdV, che procederà alla conseguente valutazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali della Società, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

La commissione od il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è già sanzionata, rispettivamente, dal Codice Penale, dal Codice Civile e nelle Leggi speciali menzionate nel Decreto Legislativo stesso, pertanto il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dalle predette discipline.

Le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge, le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari, oltre che le clausole generali introdotte nei contratti/accordi sottoscritti dalle Parti e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale o di un diverso giudizio civile.

## 2. MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI E DI DIRIGENTI

### A) Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per l'Ente nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure aziendali previste o richiamate dal Modello (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito ad informazioni prescritte,

- omissione di controlli, ecc.) od adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello od alle procedure ivi richiamate;
- b) violazione di procedure aziendali previste o richiamate dal Modello od adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello od alle procedure ivi richiamate, che esponano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati menzionati nel D.Lgs. n. 231/2001;
  - c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello od alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati menzionati nel D.Lgs. n. 231/2001;
  - d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o delle Procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Le sanzioni applicabili ai dipendenti, saranno adottate dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile della Funzione di appartenenza del dipendente, nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali ed aziendali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

In caso di violazione da parte dei Dirigenti, il CdA ed il Responsabile delle Risorse Umane dovranno assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante la rapporto di lavoro tra la Società ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta. Qualora le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del C.C.-

## **B) Le sanzioni**

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole di comportamento di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

## **3. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ**

Le violazioni o l'elusione del Modello e/o delle Procedure rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con questi soggetti si dovranno prevedere specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e di risoluzione del contratto. Nei

loro confronti, comunque, la Società potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per il risarcimento del danno di qualsiasi natura che le sia derivato.

#### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SOCI, SINDACI E REVISORE DEI CONTI**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informa il Presidente del CdA, i Sindaci ed i Soci.

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA, l'OdV informa i Sindaci ed i Soci.

Ove la violazione del Modello riguardi il Sindaco od il Revisore, l'OdV informa il CdA ed i Soci, a norma degli artt. 2400 e 2407 C.C.-

In caso di violazione del Modello da parte dei Soci, l'OdV informa l'intero CdA ed il Sindaco.

Ciascun dei predetti Organi, secondo il proprio ruolo e competenza, attiva gli strumenti e le procedure previste dallo Statuto societario e dal Codice Civile per l'adozione degli opportuni provvedimenti, comprese la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca.

#### **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al Modello agli stessi applicabili o la commissione di uno o più reati menzionati nel D.Lgs. n. 231/2001 nello svolgimento della loro attività per l'Ente sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione allo stesso di sanzioni pecuniarie e di misure interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

#### **6. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di commissione di fatti di reato menzionati nel D.Lgs. n. 231/2001 ovvero di violazione od elusione del Modello e/o delle Procedure da parte dei membri dell'OdV, il CdA, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le iniziative più opportune fino a giungere, nei casi di violazioni più gravi non ratificate dallo stesso Consiglio d'Amministrazione, alla revoca dell'incarico, salvo sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell'Organismo.

#### **7. PRINCIPI APPLICATIVI**

L'Organo di Vigilanza, attraverso la propria autonoma attività ispettiva ovvero dietro segnalazione giunta da soggetti terzi interni od esterni alla Società, circoscrive le situazioni potenzialmente di pericolo od individua le condotte adottate in spregio delle Procedure, del Modello o del Codice Etico.

Qualora l'OdV venga a conoscenza che uno dei soggetti Destinatari abbia violato le regole predette, l'interessato, prima di essere raggiunto dalle summenzionate sanzioni, deve essere messo in grado di conoscere l'addebito nel rispetto della regola del contraddittorio al fine di poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni scritte a sua difesa.

Qualora le giustificazioni siano ritenute insufficienti od addirittura esse non giungano, l'Organismo di Vigilanza provvederà alla segnalazione dell'infrazione rilevata al CdA, accompagnandola con una propria breve relazione. Il CdA informerà il Responsabile delle Risorse Umane ed il Responsabile della Funzione

coinvolta in relazione al rapporto contrattuale con il Destinatario/Terzo, per il prosieguo del procedimento disciplinare e sanzionatorio di loro competenza.