



## **Allegato 5**

# **SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO EX. D.LGS. N. 231/2001**

**Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 191 del 26 ottobre 2017**

## *Sommario*

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	1
1.1. Scopo del sistema disciplinare .....	1
2. I DESTINATARI .....	1
2.1. I Soggetti Apicali.....	1
2.2. I Dipendenti.....	2
2.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi).....	2
3. LE CONDOTTE RILEVANTI .....	3
4. LE SANZIONI .....	4
4.1. Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente).....	4
4.2. Misure nei confronti dei dirigenti .....	6
4.3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi.....	6
4.4. Misure nei confronti degli amministratori.....	6
5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE.....	6
5.1. Segue: nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore .....	7
5.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	9
5.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti .....	11
5.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	11

## ***1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO***

### ***1.1. Scopo del sistema disciplinare***

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio.

Le sanzioni contemplate dal sistema disciplinare vengono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nei suoi allegati indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Le disposizioni il cui mancato rispetto si intende sanzionare (contenute nel Modello) sono adeguatamente rese note ed espressamente e formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari.

## ***2. I DESTINATARI***

### ***2.1. I Soggetti Apicali***

Le norme e i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cd. "apicale" (di seguito "Soggetti Apicali").

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc....).

## ***2.2. I Dipendenti***

L'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc...).

## ***2.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi)***

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Soggetti Terzi") che non rivestono una posizione "apicale" nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. consulenti, collaboratori a progetto, appaltatori, subappaltatori);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. medici competenti, qualora esterni all'azienda);
- i contraenti ed i partner.

### **3. LE CONDOTTE RILEVANTI**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nella Parte Speciale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 2;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione *di concreto pericolo* per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4, 5 e 6;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una *lesione all'integrità fisica* di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5 e 6;

5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una *lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p. , all’integrità fisica* di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 6;

6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una *lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p. , all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone*, incluso l’autore della violazione.

#### **4. LE SANZIONI**

##### **4.1. Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente)**

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori a fronte dei citati illeciti disciplinari sono quelle previste dalle sanzioni disciplinari già adottate dall’azienda, nel rispetto delle procedure e garanzie procedurali previste dall’articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai Contratti Collettivi per i dipendenti del settore di riferimento ("CCNL"). In particolare, si prevede, a seconda della gravità del comportamento, che:

1) ***incombe nel provvedimento di rimprovero verbale*** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adottate, nell’espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

2) ***incombe nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore*** che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell’espletamento di attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello;

3) *incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo* per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Società medesima;

4) *incorre nel provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso* il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001;

5) *incorre nel provvedimento del licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso* il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione, a carico della Società, di procedure penali.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, (recidività), nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

#### ***4.2. Misure nei confronti dei dirigenti***

Ai dirigenti, in caso di violazioni compiute nell'espletamento delle proprie attività, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e dei suoi allegati, si dovranno applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

#### ***4.3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi***

In caso di violazione del Modello e dei suoi allegati, clausole risolutive sono inserite in ogni contratto/incarico con collaboratori esterni, lavoratori autonomi ed in generale terze parti, fermo restando l'esclusiva responsabilità dell'incaricato medesimo a tutti gli effetti penali e civili in relazione all'eventuale violazione commessa.

#### ***4.4. Misure nei confronti degli amministratori***

In caso di violazione del Modello e dei suoi allegati, da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV è tenuto ad informarne il Collegio Sindacale e nei casi ritenuti gravi l'Azionista di riferimento, che adotteranno ogni più opportuna iniziativa ai sensi del codice civile e della normativa applicabile.

### ***5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE***

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 3.

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 disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) 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'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. Segnala quindi la violazione al Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione, che in caso di mancata violazione del decreto, effettua una valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora il Responsabile dell'Area Personale ed Organizzazione, responsabile l'irrogazione della sanzione, dovesse constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

### ***5.1. Segue: nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore***

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, ne da comunicazione allo stesso formalmente, invitandolo a convocare tempestivamente l'assemblea dei soci, e trasmette al Collegio Sindacale 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 in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

In detta assemblea verrà formalizzata al socio da parte dell'ODV la violazione contestata all'Amministratore Unico, affinché si possa agire ex artt. 2393 e 2393bis c.c. con azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Unico.

In occasione dell'adunanza dell'Amministratore Unico e l'OdV vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore Unico ed il Socio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determinano la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, l'Amministratore Unico provvede senza indugio a convocare il socio in assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato nonché al'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. 4.1 per i Dirigenti Apicali ovvero 4.2 per i Dipendenti.

### ***5.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali***

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei Contratti Collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale 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 in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Direttore Generale, contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione constatata dall'OdV, 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 entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, il Direttore Generale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

L'Area Personale e Organizzazione di concerto con il Direttore Generale e l'Amministratore Unico, cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dirigente Apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

### ***5.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti***

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 4.2.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

### ***5.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari***

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, 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 in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile dell'Area interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile dell'Area interessata invia, quindi, 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 applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, 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.

Nel seguito si rappresenta in sintesi una matrice che descrive le violazioni elencate per tipologia di soggetti interessati:

## TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

	<i>violazioni di cui al n. 1 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>	<i>violazioni di cui al n. 2 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>	<i>violazioni di cui al n. 3 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>	<i>violazioni di cui al n. 4 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>	<i>violazioni di cui al n. 5 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>	<i>violazioni di cui al n. 6 della SEZIONE 2 del Sistema Disciplinare</i>
<i>Amministratori, Sindaci, Revisore</i>	richiamo scritto / diffida al rispetto del modello	revoca dall'incarico	richiamo scritto / diffida al rispetto del modello	diffida al rispetto del modello / decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del revisore	decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del revisore / revoca dall'incarico	revoca dall'incarico
<i>Altri soggetti in posizione "apicale"</i>	richiamo verbale / richiamo scritto	licenziamento senza preavviso	richiamo verbale / richiamo scritto	richiamo scritto/ multa	sospensione dal servizio e dalla retribuzione / licenziamento con preavviso	licenziamento senza preavviso
<i>Dipendenti</i>	richiamo verbale / ammonizione scritta	licenziamento senza preavviso	richiamo verbale / ammonizione scritta	ammonizione scritta / multa	sospensione dal servizio e dalla retribuzione / licenziamento con preavviso	licenziamento senza preavviso
<i>Terzi Destinatari</i>	diffida al rispetto del modello / penale convenzionale / risoluzione immediata del rapporto negoziale	risoluzione immediata del rapporto negoziale	diffida al rispetto del modello / penale convenzionale / risoluzione immediata del rapporto negoziale	diffida al rispetto del modello / penale convenzionale / risoluzione immediata del rapporto negoziale	penale convenzionale / risoluzione immediata del rapporto negoziale	risoluzione immediata del rapporto negoziale

### **Violazioni - paragrafo 3:**

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nella Parte Speciale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 2;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.
3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4, 5 e 6;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5 e 6;
5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.: all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 6;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.