



SISTEMA DISCIPLINARE

Indice dei contenuti

1. Introduzione; **2.** Soggetti destinatari; **2.1** Gli Amministratori; Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e la Società di Revisione; **2.2** I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale'; **2.3.** I dipendenti non apicali; **2.4.** Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello; **3.** Individuazione delle condotte; **4.** Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia; **4.1.** Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione; **4.2.** Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'; **4.3.** Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali; **4.4.** Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari; **4.5.** Clausola finale **5.** Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231; **6.** Il procedimento di irrogazione delle sanzioni; **6.1.** Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione; **6.2.** Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società; **6.3.** Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Agenti, Procuratori); **7.** Oneri di comunicazione.

SISTEMA DISCIPLINARE

1. INTRODUZIONE

Il presente sistema disciplinare viene predisposto quale naturale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione, ai sensi degli articoli 6, comma 2 e 2 bis, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i membri della Società di revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti 'apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale', i dipendenti ed i soggetti

terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del sistema disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ('Statuto dei lavoratori') e delle previsioni del contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa.

Trattasi, dunque, di disciplina sanzionatoria da ritenersi aggiuntiva, rispetto alle norme di legge o regolamentari in vigore, nonché integrativa delle norme interne alla Società, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente regolamento disciplinare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. SOGGETTI DESTINATARI

2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e la Società di Revisione

I principi contenuti nel Modello, nei Protocolli e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, da coloro che rivestono una posizione c.d. 'apicale'.

Ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del D.Lgs. 231/01, rientrano in questa categoria le persone che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (Amministratori, Sindaci E Società di Revisione).

Sono soggetti alla disciplina in questione, stante il ruolo svolto nell'ambito societario, anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale'.

Nel novero dei soggetti considerati in posizione 'apicale', oltre ai soggetti indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. cit., anche le *"persone che esercitano, anche di fatto, la"*

gestione e il controllo" dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Direttore di Stabilimento e/o di Unità Produttiva).

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica, quali il mandato, l'agenzia, la preposizione institoria, etc. (altri soggetti in posizione 'apicale').

Ma, come si evince dal già rammentato contenuto dell'art. 5, comma 1, lett. a), si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.

Il concetto di "amministratore di fatto" - ed in senso lato, di "apicale di fatto" - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

Per la materia che qui più interessa, basterà ricordare che tale nozione viene individuata da due disposizioni che sono indirettamente richiamate dal D.Lgs. 231/01. Si fa riferimento all'art 299 del D.Lgs n. 81/08, la cui disciplina rileva con riguardo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art 25 *septies* D.Lgs n. 231/01), dove si prevede che le posizioni di garanzia di datore di lavoro, di dirigente e di preposto gravino anche "*su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti*".

In proposito, va menzionato anche l'art 2639 c.c. (Estensione delle qualifiche soggettive), rilevante in materia di Reati societari (art 25 *ter* D.Lgs 231/01), dove si stabilisce che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione venga "*equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione*".

2.3. I dipendenti non apicali

L'art. 7, comma 4°, lettera b) del D.Lgs. n. 231/01 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 tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall' inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.)

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

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

Si tratta, in particolare, di tutti coloro (di seguito, denominati “Terzi Destinatari”) che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società. In generale, tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di *facere* verso la società.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del D.Lgs 231/01 ed il Modello, mediante la sottoscrizione delle “clausole contrattuali 231” inserite nei contratti che regolano i rapporti con la società. La condotta di tali soggetti può, infatti, integrare la responsabilità da reato della Società, perché l’attività dei terzi è destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica della Società.

Nell’ambito di tale categoria possono quindi farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es., l’avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Società);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, gli appaltatori ed i partners.

3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE.

Ai fini del Sistema Disciplinare (e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.Lgs. 231/2001.

Ritenendo di dover dare attuazione (anche in un settore punitivo privato) al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, come pure all’esigenza di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità, relative ai processi valutati ‘sensibili’ nel *risk assessment*:

1. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonchè il

mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel risk assessment;

2. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art 26 D.Lgs. n. 231/01) di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01;
3. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico, nonché il mancato adempimento alle richieste, limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01;
4. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs n. 231/01.
5. A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 179 del 2017 ed in linea con quanto previsto nelle procedure "Flussi informative all'OdV" e "**Whistleblowing Policy**", sono passibili di sanzioni disciplinare anche le condotte di seguito riportate:
 - La violazione delle misure poste a tutela del segnalante (es. Ritorsioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello);
 - L'esecuzione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano poi infondante (art. 6, comma 2 bis, let. D), D.lgs 231/01).

4. LE SANZIONI: CRITERI APPLICATIVI E TIPOLOGIA

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni disciplinate nel paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze di seguito esposte.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni eventualmente patiti.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- L'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- Le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- L'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- Il comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito 231 contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa.

4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- Diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 del paragrafo 3.
- Ammonizione scritta, per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3.
- Revoca dall'incarico, per le condotte di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

Per quanto attiene alla procedura whistleblowing:

- Nel caso di segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, da parte di un membro del CdA, del Collegio dei Revisori dei Conti, ovvero da un membro dell'OdV, sarà applicata la sanzione disciplinare della revoca dall'incarico;
- Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, all'amministratore (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dall'incarico, nei casi più gravi, la revoca dall'incarico.

Peraltro, qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti 'apicali' o per i dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'

Laddove le condotte descritte al paragrafo 3 siano commesse da parte di un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3.
- Richiamo scritto ovvero multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento per reiterate condotte di cui al n. 1 par. 3 e per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3.
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3 e per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3;
- Licenziamento disciplinare per le condotte di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3 e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla normativa in tema di whistleblowing:

- nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo Massimo previsto dal CCNL applicato;

- nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- L'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- L'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente', ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 3.

Sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale, nel caso in cui il lavoratore violi i principi di cui al n. 1, del par 3;
- b) Richiamo scritto o multa non superiore nell'importo a 34 ore di normale retribuzione, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto *sub a* e/o nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- c) multa fino alla misura massima del CCNL di riferimento ovvero sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte *sub b*) o per le condotte di cui al n. 3 e 4 par. 3.
- d) Licenziamento disciplinare (anche senza preavviso), nel caso di condotte di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

Per quanto attiene alla normativa in tema di whistleblowing:

- nel caso di segnalazione effettuata da un lavoratore dipendente, con colpa grave, saranno applicate la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo Massimo previsto dal CCNL applicato;

- nel caso di segnalazione falsa effettuata da un lavoratore dipendente con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.

- Con riferimento al rischio di commissione dei reati **in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25 septies del Decreto** (in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008"), si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva, con l'indicazione delle possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:
1. Il dipendente incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta, nel caso in cui la sua condotta comporti la violazione di una norma prevenzionistica o, comunque, comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione.
 2. Il dipendente incorre nella sanzione della multa fino alla misura massima consentita dal CCNL di riferimento in caso di recidiva rispetto alla condotta *sub. 1)* ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione.
 3. Il dipendente incorre nella sanzione della sospensione dal lavoro fino a un massimo di otto giorni, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1 cp.) all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

4. Il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” (ex art. 583, comma 2 cod. pen.¹) all’integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione, ovvero la morte di uno o più soggetti.

4.4. Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.

L’inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l’applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) Diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 del paragrafo 3;
- b) Applicazione di una penale, convenzionalmente prevista fino al 15% del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario e/o sospensione dell’esecuzione del contratto per le condotte di cui al n.2 del paragrafo 3;
- c) Risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto- c.d. “clausola 231”), per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

E’ sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

4.5. Clausola Finale.

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, chiunque esso sia (ivi incluso il terzo) può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dalla attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o

¹ Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti. La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni: 1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un’incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; 2. se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1. una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2. la perdita di un senso; 3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l’arto inservibile, ovvero la perdita dell’uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

rimediare la violazione contestatagli. In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.

5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 231

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti, da parte dei Soggetti destinatari di cui al paragrafo 2, integranti condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3, deve darne tempestiva comunicazione all'OdV.

L'informazione all'OdV proveniente dalla competente Funzione aziendale disciplinare non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare in via autonoma, in relazione al principio di tempestività della contestazione, come di seguito specificato.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi dirigenti anche apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura 231 non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui all'applicato contratto collettivo (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa.)

L'organo amministrativo dovrà trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto. Dovrà inoltre indicare il termine entro il quale l'OdV è tenuto a presentare le sue conclusioni. Ciò al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

La relazione di indagine dell'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire tempestivamente e nei termini indicati nella relazione informativa.

In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi aziendali competenti (Funzione disciplinare aziendale) potranno dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV dovrà essere informato circa l'esito del procedimento.

Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV proporrà che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo il mancato rispetto della procedura ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

In premessa, giova ricordare che le segnalazioni di "non conformità" poste in essere dai Soggetti Destinatari (meglio descritti al paragrafo 2), che integrano una delle

condotte rilevanti (meglio descritte al paragrafo 3), sono vagliate dall'Organismo di Vigilanza che svolgerà ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza.

Laddove la segnalazione risultasse non verificata, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della pratica.

Laddove invece l'Organismo di Vigilanza ne verificherà la fondatezza, il procedimento avrà seguito, con la successiva fase del procedimento disciplinare a cura della competente Funzione aziendale.

Con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, il procedimento nella sua interezza si compone delle seguenti fasi:

- a) Fase delle indagini di competenza dell'OdV;
- b) Fase della contestazione di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- c) Fase del contraddittorio e di istruttoria di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- d) Fase della decisione di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato) o dell'Assemblea dei Soci (quando giudicato è un membro del C.d.A., del Collegio Sindacale o della Società di Revisione).

6.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione

Qualora l'OdV riscontri una condotta di cui al paragrafo 3 commessa da un soggetto che rivesta la carica di Amministratore trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione "di indagini preliminari", avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate, ovvero delle condotte rilevanti ai sensi della L. 179/2017 ("*whistleblowing*");
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione (o il Consigliere eventualmente delegato a svolgere queste funzioni) convoca il soggetto incolpato per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;
- indicare la data dell'adunanza, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 membri del Consiglio di Amministrazione. Nell'ipotesi in cui il soggetto destinatario della convocazione sia il Presidente del CdA, è convocata dal Presidente del Collegio Sindacale.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche l'OdV e il Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a convocare l'Assemblea dei Soci. I membri del CdA, non destinatari del procedimento disciplinare, informano l'Assemblea ed esprimono la propria proposta. L'Assemblea dei Soci provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e dal CdA.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei soci, all'interessato nonché all'OdV. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, il CdA provvede senza indugio a convocare l'Assemblea dei Soci per le relative deliberazioni.

*

Nel caso in cui il soggetto incolpato è un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti apicali. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell' Amministratore dall'incarico.

*

Qualora siano i Sindaci ovvero i membri della Società di Revisione ad esser incolpati delle violazioni del Modello, si applicherà la procedura prevista nel presente capitolo per le contestazioni nei confronti degli Amministratori.

*

Qualora sia incolpato un membro dell'OdV, si seguirà la medesima procedura, ma la decisione sarà assunta dal Consiglio di Amministrazione.

6.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un Dipendente Apicale, procederà a segnalare l'accaduto al Consiglio di Amministrazione (o ad un suo delegato) per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione (o ad un suo delegato) una relazione scritta contenente:

- La descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate.
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di eventuale sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

Il Consiglio di Amministrazione (o l'eventuale suo delegato), acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato.

Ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere comminata se non decorsi otto giorni dalla contestazione scritta dell'addebito - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione - e comunque entro gli otto giorni successivi detto termine. Pertanto, l'intero procedimento disciplinare deve esaurirsi tassativamente in un arco temporale di sedici giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti.

La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia in relazione al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria), e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.

Il lavoratore potrà, entro tale termine di otto giorni, decorrente dal ricevimento della contestazione, presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero chiedere di essere ascoltato a difesa, Troveranno in ogni caso applicazione le norme disciplinare previste dal CCNL di categoria versione vigente, che qui si intendono integralmente richiamate.

Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dal Consiglio di Amministrazione o da un suo eventuale delegato.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, il CdA provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Agenti, Procuratori)

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate, ovvero delle condotte rilevanti in tema di whistleblowing;
- le generalità 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 (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

Il C.d.A., o l'eventuale suo delegato, invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte. L'organo amministrativo, se valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

Al termine della procedura il CdA provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

7. ONERI DI COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, e nelle Intranet aziendali.

Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni. Sarà del pari consegnato il Codice Etico.

Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.

In fase di prima attuazione della revisione del Modello verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate attraverso specifico ordine di servizio, con inoltro, anche in via informatica, sia del Sistema Disciplinare che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono effettuare richiesta all'Ufficio del Personale e/o all'Organismo di Vigilanza.