

**SISTEMA DISCIPLINARE**  
**D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

<i>1</i>	<i>Gennaio 2019</i>	<i>Variazione ragione sociale</i>	<i>Delibera Amm. Unico</i>
<i>0</i>	<i>Luglio 2016</i>	<i>Prima Emissione</i>	<i>Delibera CdA</i>
Rev.	Data	Descrizione	Approvato

**Indice**

1. INTRODUZIONE .....	3
2. SOGGETTI DESTINATARI .....	3
2.1 L'Amministratore Unico, i Sindaci ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	3
2.2 I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale' .....	3
2.3. I dipendenti .....	4
2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello .....	4
3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE RILEVANTI .....	5
4. LE SANZIONI: CRITERI APPLICATIVI E TIPOLOGIA .....	5
4.1 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. ....	6
4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali' .....	7
4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali.....	7
4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari. ....	8
4.5. Sanzioni relative al rischio di commissione di reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro .....	8
5. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	9
5a. ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO A SEGUITO DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
5a.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	10
5a.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'.....	11
5a.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti. ....	11
La decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Amministratore Unico, che poi darà compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV. ....	12
5a.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, agenti, etc.) .....	12
5b. ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO PER IMPULSO DEGLI ORGANI AZIENDALI COMPETENTI .....	12
6. MISURE ACCESSORIE ALLE SANZIONI .....	13
7. ONERI DI COMUNICAZIONE .....	13

## 1. INTRODUZIONE

Il presente sistema disciplinare viene predisposto quale naturale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e), comma 2 *bis*, lett. d) e articolo 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare l'Amministratore Unico, i Sindaci, 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 di regolamento in vigore, nonché integrativo, 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 L'Amministratore Unico, i Sindaci ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza***

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 dell'Organo di Amministrazione della Società (Amministratore Unico).

Tra i destinatari del Modello ci sono anche i componenti degli organi di Controllo della Società (membri del Collegio Sindacale). Sono soggetti al rispetto del Modello, 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.

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**

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 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 partner.

### 3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE RILEVANTI

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 del Modello stesso, quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.lgs. 231/2001.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 179/2017, ed in linea con quanto previsto nella procedura "Whistleblowing Policy" (allegata), sono passibili di sanzione disciplinare anche le seguenti condotte:

- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- esecuzione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano poi infondate (art 6, comma 2.bis, lett. d) D.lgs. 231/01).

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:

1. Mancato rispetto dei principi, delle procedure, dei protocolli 231 e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*;
2. Mancato rispetto dei principi, delle procedure, dei protocollo 231 e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.lgs. n. 231/01;
3. Mancato rispetto dei principi, delle procedure, dei protocolli 231 e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art 26 D.lgs. n. 231/01) di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.lgs. n. 231/01;
4. Mancato rispetto dei principi, delle procedure, dei protocolli 231 e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.lgs. n. 231/01.
5. Violazione, ai sensi della Legge n. 179/2017 e dell'art 6 D.lgs. 231/01, delle misure poste a tutela del segnalante (es: ritorsioni o discriminazioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello) ovvero l'esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni (relative a condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/0 ovvero a violazioni del Modello) che si rilevano poi infondate (art 6, comma 2.bis, lett. 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.

La 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 della condotta osservata 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.
- Eventuale cooperazione con altri soggetti nella violazione o causazione dell'evento.

Con riguardo alla tipologia delle sanzioni irrogabili, andrà operata una distinzione a seconda del ruolo rivestito dal soggetto destinatario dell'addebito disciplinare.

#### ***4.1 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.***

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

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

Per quanto attiene alla normativa in materia di *whistleblowing* (condotte di cui al n. 5 del par. 3):

➤ Nel caso vi sia una segnalazione, che si rivela infondata, effettuato con dolo o colpa grave da parte dell'Amministratore Unico ovvero da un membro del Collegio Sindacale o dell'OdV, sarà applicata la sanzione disciplinare della **sospensione dell'incarico** (in caso di colpa grave) e di **revoca dall'incarico** (in caso di dolo).

➤ Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, sarà applicata al responsabile la sanzione disciplinare della **sospensione dall'incarico** o, nei casi più gravi, della **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.

Qualora l'organo amministrativo sia informato in merito a violazioni del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero del Collegio Sindacale, provvederà ad assumere, conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto, le iniziative ritenute più idonee, in coerenza con la gravità dell'infrazione, facendo ricorso alle ipotesi sanzionatorie indicate in questo punto e potendo tuttavia applicare sempre la sanzione della revoca dell'incarico, laddove sia comunque venuto meno il rapporto fiduciario.

#### ***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, saranno applicate le seguenti sanzioni (in conformità a quanto previsto nel CCNL di riferimento):

- Richiamo verbale, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3.
- Richiamo scritto o multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, per le condotte di cui al nn. 1 e 2 del paragrafo 3.
- Sospensione dal servizio, fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3;
- Licenziamento disciplinare, senza preavviso, 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.

Si precisa che per i lavoratori dell'Ente 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 all'Ente 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. n. 231/01.

In relazione alla figura dei dirigenti apicali, essendosi assestata la giurisprudenza nel ritenere operante la disciplina di cui all'art. 7 L. 300/1970, ogni provvedimento dovrà essere preceduto da formale contestazione, con applicazione dei principi procedurali di cui al paragrafo 5b.1

#### ***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 (ed a tutte le altre specifiche categorie richiamare dal CCNL di riferimento), che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 3.

In particolare, sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- b) Rimprovero scritto o multa fino all'importo di tre ore di paga, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto *sub a)* e per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- c) Sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a condotte *sub b)* e per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3);
- d) Licenziamento senza preavviso per le condotte di cui ai n. 3 e 4 del paragrafo 3 ovvero nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla normativa in materia di *whistleblowing* (condotte di cui al n. 5 del paragrafo 3):

- Nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata dal lavoratore dipendente con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- Nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata da un lavoratore dipendente con dolo,

sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.

#### **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, agenti 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 e 2 del paragrafo 3;
- b) Applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, fino al 15% del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario ovvero sospensione del contratto/attività per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3;
- c) Risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nell'addendum al contratto), 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. Sanzioni relative al rischio di commissione di reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro**

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. Incorre nella sanzione del richiamo verbale o del rimprovero scritto, chiunque viola una o più norme prevenzionistiche previste dal D.lgs. n. 81/08;
2. Incorre nella sanzione della multa, nella misura minima prevista dal CCNL di riferimento, chiunque dopo aver commesso una violazione di cui al sub 1), ne commette un'altra;
3. Incorre nella sanzione della multa o della sospensione dal lavoro, sino al massimo previsto dal CCNL, chiunque in violazione di norme prevenzionistiche previste dal D.lgs. n. 81/08, ovvero per colpa, pone in pericolo l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione ovvero cagiona una lesione 'lieve' all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
4. Incorre nella sanzione della multa o della sospensione dal lavoro, nel massimo previsto dal CCNL di riferimento, chiunque in violazione delle norme prevenzionistiche previste dal D.lgs. 81/08, ovvero per colpa, con la propria condotta cagioni una lesione personale ad uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1 c.p.);
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento, senza preavviso, chiunque, in violazione di norme prevenzionistiche previste dal D.lgs. 81/08, ovvero per colpa, con la propria condotta cagioni una lesione personale ad uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, qualificabile come "gravissima" (ex art. 583, comma 2 c.p.) ovvero la morte di uno o più soggetti.

Ai fini dell'applicazione delle suddette sanzioni si valuteranno anche le concrete circostanze del caso e l'eventuale corresponsabilità di altri soggetti.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della



comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del contratto collettivo applicato nell'impresa.

In ogni caso, delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate deve sempre essere informato l'OdV. L'informazione all'OdV non preclude la possibilità di azionare il procedimento disciplinare, anche in relazione al principio di tempestività della contestazione, come specificato al successivo paragrafo 5b..

L'omessa e tardiva informativa all'ODV, peraltro, non inficia la legittimità della sanzione, integrando esclusivamente condotta sanzionabile per il soggetto tenuto all'informativa.

## 5. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nel presente paragrafo sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di accertamento ed eventuale irrogazione delle sanzioni conseguenti alla commissione delle condotte previste nel paragrafo 3.

Tali procedure saranno di seguito descritte con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna: la fase della contestazione della violazione all'interessato; la fase di istruttoria; la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Giova evidenziare che le segnalazioni relative a fatti che integrano una delle condotte rilevanti (come sopra descritte, al paragrafo 3), commesse dai soggetti 'Destinatari' del Modello, sono vagliate dall'OdV. Ricevuta la segnalazione, se non deve procedere all'immediata archiviazione, l'OdV si coordina con le funzioni aziendali competenti per svolgere specifici accertamenti e ed eventualmente suggerisce all'organo amministrativo l'avvio di un procedimento disciplinare, con una proposta di sanzione.

Il procedimento di accertamento e contestazione ha inizio, alternativamente;

a) dal momento in cui gli Organi Aziendali competenti, così come di seguito individuati, abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello o del Codice Etico;

b) dal momento in cui gli Organi Aziendali competenti, così come di seguito individuati, abbiano avuto notizia diretta di comportamenti posti in essere in violazione del Modello o del Codice Etico.

In entrambe le ipotesi ad ogni soggetto destinatario delle possibili sanzioni previste dal presente sistema, è garantita la possibilità, così come previsto dall'ordinamento giuridico, di esercitare il proprio diritto di difesa sulla base di previa contestazione dell'illecito e/o dell'inadempimento.

### ***5a. ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO A SEGUITO DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA***

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti nei casi in cui riceva una segnalazione, anche anonima, ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e verifica, elementi idonei a comprovare la possibile consumazione di una condotta che configuri violazione del Modello e del Codice Etico (come descritte al paragrafo 3).

Al riguardo, si evidenzia che i membri degli Organi Sociali, ed in generale tutto il personale ed i collaboratori della società, devono segnalare:

- violazioni, conclamate o sospette, del Modello e delle procedure ad esso correlate;
- violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08);

- situazioni di conflitto di interessi;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e con la normativa in materia di whistleblowing.

L'obbligo della segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deve intendersi esteso anche nei casi di segnalazioni di terzi, pervenute al personale dipendente ed ai collaboratori della società.

Esaurita l'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello o del Codice Etico. In caso positivo, dovrà segnalare la violazione agli Organi Aziendali competenti.

***5a.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza***

Qualora l'OdV riscontri una condotta di cui al paragrafo 3, commessa da un soggetto che riveste la carica di Amministratore Unico, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, al termine dell'istruttoria della competente funzione, trasmette all'Assemblea dei Soci una relazione scritta 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;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione adeguata rispetto al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei soci convoca il soggetto incolpato. 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 eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritti che verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dai soci.

In occasione dell'Assemblea, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive formulate, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile e motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea, all'interessato nonché all'OdV. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, l'Assemblea dovrà provvedere senza indugio alle relative deliberazioni.

\*

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

\*

Qualora sia incolpato un Sindaco o un membro dell'Organismo di Vigilanza, si applicherà la procedura prevista nel presente capitolo per le contestazioni nei confronti dell'Amministratore; da tale procedura si farà eccezione per la fase decisoria. Infatti, in questo caso sarà l'Amministratore Unico a decidere sulla fondatezza della contestazione mossa nei confronti di un membro dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale, ed eventualmente ad irrogare la sanzione.

**5a.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'.**

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, ritenga di non disporre l'archiviazione in relazione a condotte (rilevanti ai sensi del paragrafo 3) tenute da un Dirigente Apicale, procederà a segnalare l'accaduto all'Amministratore Unico 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 trasmetterà all'AU 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 sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

L'Amministratore Unico, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dirigente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo il procedimento di seguito esposto anche per i dipendenti (5a.3) e nel rispetto del CCNL applicato.

Qualora i dirigenti 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.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dirigente interessato, l'AU si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione, fornendo adeguata motivazione all'OdV in caso di eventuale dissenso rispetto alla proposta dal medesimo organo formulata.

All'OdV deve essere inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione.

**5a.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.**

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, ritenga di non disporre l'archiviazione in relazione a condotte (rilevanti ai sensi del paragrafo 3) tenute da un dipendente della società, procederà a segnalare l'accaduto all'AU 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 all'Amministratore Unico 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 sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

L'Amministratore Unico, 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 CCNL (*Imprese artigiane settore Gomma e Plastica*).

L'AU non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a difesa.

La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, in ragione della difficoltà della istruttoria e della natura e complessità dell'inadempimento contestato), e specifica (al fine di consentire una compiuta difesa).

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà emanato entro dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore.

Troveranno in ogni caso applicazione le norme disciplinari previste dal CCNL applicato alla società (che qui si intendono integralmente richiamate).

La decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Amministratore Unico, che poi darà compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

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

#### ***5a.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, agenti, etc.)***

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- 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 sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

L'AU invia, quindi, 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 (es: applicazione di una penale ovvero, nei casi più gravi, risoluzione del rapporto negoziale).

Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte. L'organo amministrativo, se valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

Al termine della procedura l'AU provvede a dare compiuta informativa delle decisioni all'OdV.

#### ***5b. ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO PER IMPULSO DEGLI ORGANI AZIENDALI COMPETENTI***

Gli Organi aziendali competenti, in caso di violazione del Modello e delle procedure ad esso correlate, nonché del Codice Etico, hanno il dovere di segnalazione immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso il comportamento riguardi l'Amministratore Unico, i sindaci, i membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero Terzi Destinatari (quali Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori), si applicheranno le procedure sopra esposte.

Nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi dirigenti anche apicali, la procedura di cui sopra 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, pena la sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la sanzione della nullità del provvedimento in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della sanzione prevista dal contratto collettivo applicato nell'impresa.

Per tale motivo, in seno alla comunicazione obbligatoria da effettuarsi nei confronti dell'OdV, dovrà essere precisata l'attivazione del procedimento disciplinare, indicante anche i termini concessi al dipendente per le difese, e per la irrogazione della sanzione.

La relazione scritta dell'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire entro l'esaurimento dell'iter disciplinare.

In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi aziendali competenti potranno adottare la sanzione ritenuta congrua, con obbligo di comunicazione all'OdV della sanzione applicata, corredata dalla documentazione relativa alla procedura disciplinare adottata.

Nel caso di tempestiva relazione da parte dell'OdV, qualora sia adottata sanzione diversa da quella proposta, gli Organi Aziendali dovranno fornire adeguata motivazione all' OdV.

## 6. MISURE ACCESSORIE ALLE SANZIONI

Alle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare, al fine di soddisfare la funzione preventiva e rieducativa delle stesse, si possono affiancare (a meno che il rapporto con l'interessato non venga interrotto) alcune misure "accessorie", consistenti in attività di formazione specifica per i destinatari che, violando le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e/o nelle procedure aziendali, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza delle attività di prevenzione dei rischi e di mantenimento del buon funzionamento dell'operatività aziendale.

Le misure "accessorie" saranno commisurate ai criteri previsti nel presente Sistema Disciplinare, sentito anche il parere dell'Organismo di Vigilanza.

## 7. ONERI DI COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia in bacheca o in luogo accessibile a tutti.

Ad ogni revisione del presente sistema sanzionatorio verrà data ampia informativa ai dipendenti, 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 effettuarne richiesta alla società.