

**APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 12 Dicembre 2023****STORIA DEL DOCUMENTO**

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	07/05/2021	Prima emissione
1	22.11.2022	Introduzione indice - Introduzione specifiche per segnalazioni false
2	12.12.2023	Aggiornamento e allineamento con il D.Lgs. 24/2023

**Indice generale**

STORIA DEL DOCUMENTO.....	1
1. SCOPO.....	1
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	1
3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	1
3.1. Generalità.....	1
3.2. Soggetti destinatari.....	2
3.3. SANZIONI.....	2
3.3.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	3
3.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	3
3.3.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori.....	4
3.3.4. Sanzioni nei confronti dei soci.....	4
3.3.5. Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari.....	4
3.3.6. Sanzioni per violazione della disciplina del c.d. whistleblowing.....	4
3.4. Criteri di commisurazione delle sanzioni.....	4
4. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI.....	5

**1. SCOPO**

Scopo della presente procedura è quello di definire il regolamento disciplinare in caso di violazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (da ora in avanti MOG).

**2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

La procedura si applica in caso di violazione del MOG.

Tutte le disposizioni legislative ed i CCNL citati si intendono inclusi dei successivi provvedimenti, modifiche e integrazioni.

**3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ****3.1. GENERALITÀ**

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'Infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del CCNL applicato.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del MOG, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziarie (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

### **3.2. SOGGETTI DESTINATARI**

Il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari, mediante specifici strumenti di comunicazione aziendale (sito internet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, affissione in eventuali bacheche, ...). Chiunque desideri ricevere una copia cartacea del presente documento può richiederla all'Organismo di Vigilanza. Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del codice civile, ovvero i prestatori di lavoro subordinato, l'Amministratore Unico, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i lavoratori così come definiti dall'articolo 2 comma 1 lettera a del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, ove non sussistano imperative norme di legge, tutti i portatori di interesse<sup>1</sup> della Società.

Altri soggetti destinatari possono essere i consulenti, i collaboratori, soci in affari ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso l'ODV deve essere messo a conoscenza del procedimento disciplinare.

L'accertamento delle violazioni spetta anche all'ODV che dovrà segnalare tempestivamente alla Direzione le violazioni accertate; a sua volta a quest'ultimo è attribuita la competenza in materia di procedimenti disciplinari e di attuazione delle sanzioni.

Le segnalazioni inerenti le violazioni possono derivare da:

- l'applicazione della procedura sulle segnalazioni P4.01 Segnalazioni parti interessate R2 con 231;
- dalle non conformità, in generale, come descritte al punto 4.3.2 del Manuale dei sistemi di gestione.

Per facilitare il flusso di segnalazioni all'ODV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello è prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato.

In ogni caso la società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

### **3.3. SANZIONI**

La violazione del MOG costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione<sup>2</sup>.

L'inosservanza delle norme aziendali in materia da parte dei destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Secondo il presente sistema disciplinare sono sanzionabili le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del MOG.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, in ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle aree sensibili;
- violazioni connesse alle aree sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo all'azienda.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società ad essere soggetta a sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;

<sup>1</sup> Amministratori, soci e collaboratori

<sup>2</sup> Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali, nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.

- la mancata osservanza delle misure di tutela del segnalante nella procedura di segnalazioni e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il sistema disciplinare non si prefigge come scopo quello di sostituire le sanzioni previste dal CCNL, ma intende sanzionare esclusivamente le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere dai lavoratori. Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

Le sanzioni disciplinari sono graduate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto, con riferimento a ciascun caso di specie, della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Nell'irrogazione delle sanzioni deve debitamente tenersi conto del ruolo e delle mansioni del lavoratore, nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.

### 3.3.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali" e ss.m.i. La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo § 3.4..

Le sanzioni inflitte in caso di violazioni sono, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero inflitto verbalmente: applicabile nei casi di:
  - violazione delle procedure interne previste dal codice etico e dal modello organizzativo, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
  - condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società".
- rimprovero inflitto per iscritto<sup>3</sup>: applicabile nei casi di:
  - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata del codice etico e dal modello organizzativo o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del codice etico e dal modello organizzativo);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei soggetti preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale;
- multa, applicabili nei casi di maggiore gravità;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Per dettagli sull'applicazione delle pratiche disciplinari si rimanda al CCNL applicabile.

Oltre a quanto previsto dal CCNL si applicano le sanzioni disciplinari previste anche nel caso in cui il lavoratore violi le norme di comportamento e le procedure contenute anche nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le norme contenute nel DTP - Disciplinare Tecnico Privacy.

### 3.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal MOG, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal MOG, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del MOG tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso
- nel momento in cui la violazione di una o più prescrizioni del MOG sia di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia<sup>4</sup>, inficiando la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

<sup>3</sup> Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento, che dovrà essere motivato e comunicato per iscritto, non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

<sup>4</sup> Rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società.

- 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.

### 3.3.3. Sanzionineiconfrontidegli amministratori

Per quanto concerne le figure degli amministratori in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto si dovrà applicare l'articolo 2259 del Codice Civile che prevede la revoca dell'amministratore, in questo caso sta ai soci applicare quanto previsto dall'art.2476 comma 3 del codice civile o dallo statuto.

### 3.3.4. Sanzioni neiconfronti deisoci

Per quanto concerne le figure dei Soci in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto si dovrà applicare l'articolo 2286 del Codice Civile che prevede l'esclusione del socio.

### 3.3.5. Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, si richiamano le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti, terzi e soci in affari che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il MOG, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali<sup>5</sup>.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'ODV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che tiene i rapporti o ha richiesto l'intervento dell'interessato e previa diffida dello stesso, riferirà tempestivamente a DIR.

L'azienda si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali che di immagine.

Nel caso di violazione della riservatezza o di segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, che provenga da consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari, sarà applicata la sanzione disciplinare della revoca dall'incarico.

### 3.3.6. Sanzioni per violazione della disciplina del c.d. whistleblowing

Oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC, ai sensi del D.lgs. 24 del 2023, potranno essere applicate sanzioni disciplinari proprie delle singole categorie di soggetti destinatari del presente codice, nei casi in cui:

- siano state realizzate ritorsioni o discriminazioni a seguito di una segnalazione e in considerazione della stessa;
- sia stato accertato che una segnalazione sia stata ostacolata;
- sia stata violata la riservatezza;
- siano state effettuate segnalazioni diffamatorie o calunniose e sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tal caso non sono garantite le tutele.

## **3.4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

La commisurazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa. Quest'ultima sarà valutata sulla base di determinate circostanze quali:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale/ diffida, per le infrazioni di minore gravità e di prima commissione, sino ad arrivare al licenziamento/ risoluzione del rapporto, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno commisurate anche in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);

- comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ruolo e mansioni del lavoratore;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

---

5 In tutti i contratti sottoscritti dall'azienda con soggetti soci in affari ed in particolare con terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società, ivi comprese eventuali partecipazioni in associazioni di imprese, nonché con fornitori, consulenti, outsourcer e parti terze, dovrà essere inserita una clausola contenente la *dichiarazione di conoscenza delle norme aziendali per la prevenzione della corruzione* e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nel codice etico e dal modello organizzativo, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto e/o l'applicazione di penali in caso di violazione dello stesso impegno.

#### **4. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI**

Procedura P4.01 Segnalazioni parti interessate R2 con 231