MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Allegato 4

Sistema sanzionatorio

BREVETTI CEA S.P.A.

Revisione	Data	Motivo della revisione
0	09/01/2024	Prima emissione

INDICE

1 INTRODUZIONE 4
2 DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO 4
3 CONDOTTE CHE INTEGRANO VIOLAZIONE DEL MODELLO 5
4 PROCEDURE APPLICATIVE 6
4.1 Procedure nei confronti dei lavoratori dipendenti 6
4.2 Procedure nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali di nomina Assembleare 7
4.3 Procedure nei confronti dei terzi (ad es. partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni) 8
5 CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE CONDOTTE CONTESTATE AI DIPENDENTI 9
6 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 10
7 SANZIONI 10
7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti non dirigenti 10
7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 11
7.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci e nei confronti di direttori generali di nomina assembleare 12
7.4 Sanzioni nei confronti del Soggetto / Società di Revisione 13
7.5 Misure nei confronti dei terzi (ad es. partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni) 13
7.6 Archivio delle sanzioni 13
8 MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO 13
9 CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI 14

1 INTRODUZIONE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.Lgs. 231/01, è l'esistenza di un adeguato *sistema sanzionatorio* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello, Codice di Comportamento, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti in generale, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.
Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; le regole previste dal presente Sistema non sostituiscono bensì integrano le norme di legge e le clausole della contrattazione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.
L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati – i quali sono qualificabili quali "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno o più soggetti apicali secondo la definizione contenuta nell'art. 5 co. 1 lett. b) d.lgs. 231/01 – è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica[1]. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. La risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori[2], nei vigenti CCNL Meccanica industria e CCNL dirigenti industria e, in generale, le leggi vigenti.
In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Sanzionatorio il personale dipendente e non dipendente della Società.

2 DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Le previsioni del presente documento, come peraltro quelle del Codice di Comportamento e del Modello 231 in generale, si applicano, per quanto rispettivamente applicabile, ai seguenti soggetti (di seguito, "**Destinatari**"):

[1] artt. 2086, 2094, 2106 c.c.
[2] art.7 legge 300/70

- *Soggetti Interni* (di seguito anche il "*Personale*")*:* che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società; a titolo esemplificativo, i membri degli Organi sociali, i dipendenti, i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- *Soggetti Esterni* (di seguito anche i *"Terzi"*): professionisti esterni, partners, fornitori e consulenti, società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di BREVETTI CEA o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Società.

La Società: (a) porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni, e (b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

3 CONDOTTE CHE INTEGRANO VIOLAZIONE DEL MODELLO

Al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni sanzionabili:

a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice di Comportamento;

b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o reticenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;

c) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società;

d) mancata o inadeguata sorveglianza da parte dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice di Comportamento e/o nel Modello da parte del personale dipendente;

e) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;

f) commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
    1. espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

g) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;

h) segnalazione dolosa o gravemente colposa di infondate condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;

i) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure;

j) mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.

m) con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente:
- omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali).

Si precisa che i suddetti comportamenti rilevano quali infrazioni sanzionabili ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi mediante condotte omissive e/o in eventuale concorso con altri soggetti.

4 PROCEDURE APPLICATIVE

4.1 Procedure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Alla notizia di una potenziale violazione del Modello, corrisponde l'avvio di una procedura di accertamento ed eventualmente della procedura disciplinare stabilita dalla legge e dal CCNL applicabile. Pertanto:

i) a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento; in particolare, il Responsabile della funzione a cui appartiene il dipendente in questione e/o il Responsabile Risorse Umane, procedono a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti; qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve tutelare la riservatezza del segnalante;

ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia effettivamente rilevata una violazione del Modello, deve essere effettuata la contestazione di addebito e, tenuto conto delle eventuali giustificazioni che il lavoratore riterrà di far pervenire entro i termini previsti dalla vigente normativa, verrà eventualmente irrogata una sanzione disciplinare.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di potenziale violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta rilevata, la Società contesta formalmente l'addebito e - analizzate le eventuali giustificazioni del dipendente – irroga la sanzione disciplinare applicabile;
- dell'irrogazione della sanzione disciplinare viene data notizia all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni in violazione dell'articolo 2103 del codice civile. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Società provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

4.2 Procedure nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali di nomina Assembleare

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Direttori Generali di nomina assembleare.
Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice di Comportamento è compiuta da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di un Direttore Generale, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri detenuti e le procedure aziendali dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, nonché l'Organismo di Vigilanza, qualora l'informativa non provenga da quest'ultimo.
Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ciascuno nell'ambito dei propri poteri o funzioni o prerogative, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.
L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.
Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Presidente del Collegio Sindacale, se si tratta di contestazione ad un Consigliere oppure potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione, se si tratta di contestazione ad un membro del Collegio Sindacale o ad un Direttore Generale, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.
Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.
All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

Nel caso in cui il trasgressore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi **7.1** e **7.2**.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza e al soggetto/società incaricata della revisione legale di conti qualora fossero individuati fondati indizi di crisi aziendale che possono minare la continuità aziendale.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

4.3 PROCEDURE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO / SOCIETA' DI REVISIONE

Nel contratto con il soggetto / Società di Revisione dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza dei protocolli preventivi e di quanto previsto nel Modello 231 di competenza e connessi al rapporto instaurato e correlate sanzioni in caso di violazione.
Quando siano rilevate infrazioni da parte della Società di Revisione, su segnalazione dell'O.d.V. o di altro soggetto o di propria iniziativa, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare l'applicazione delle sanzioni di cui ai **punti a. e b.** di cui al paragrafo **7.4** o convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del codice civile per l'eventuale sanzione di cui al **punto c**.- di cui al paragrafo **7.4**
Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, in base alle rispettive competenze, dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.
Le decisioni assunte dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.
Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. o PEC indicando la data della successiva riunione per le incombenze di cui sopra.
Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata della riunione dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.
Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve tutelare la riservatezza del segnalante.

4.3 Procedure nei confronti dei terzi (ad es. partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni)

Al momento della stipula di contratti di - a titolo meramente esemplificativo - fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello e/o nel Codice di Comportamento nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti

nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di procedere con le seguenti sanzioni, che dovranno essere espressamente previste nel contratto:

- richiamo e intimazione a conformarsi;
- sospensione dell'esecuzione del contratto e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- pagamento di una penale nella misura che sarà ritenuta congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri detenuti e le procedure aziendali segnala tale circostanza all'Amministratore delegato all'Area a cui attiene il rapporto contrattuale.

Il suddetto Amministratore procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti – e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di Amministrazione.

L'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Non potrà essere irrogata alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito, ove lo richieda, e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso i Soggetti Terzi devono essere comunicati dai Consiglieri Delegati all'Organismo di Vigilanza e al soggetto/società incaricata della revisione legale di conti qualora fossero individuati fondati indizi di crisi aziendale che possono minare la continuità aziendale.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve tutelare la riservatezza del segnalante.

5 CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE CONDOTTE CONTESTATE AI DIPENDENTI

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate, anche in applicazione del principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- alle eventuali circostanze particolari, aggravanti od attenuanti, che accompagnano l'illecito disciplinare;
- all'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- all'esposizione della società al rischio di commissione di reati ed all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

E' fatto in ogni caso salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.
Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

6 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La vigilanza sull'osservanza del Modello è demandata all'Organismo di Vigilanza che nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni.
All'Organismo di Vigilanza dovranno essere indirizzate le segnalazioni sulle infrazioni rilevate. Una volta rilevate le infrazioni direttamente od a seguito della ricezione di segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza eseguirà un'istruttoria sulle cause, sulle eventuali azioni correttive intraprese e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio di commissione di un reato presupposto.
L'Organismo di Vigilanza prenderà in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgerà, se possibile - e comunque per quanto di propria competenza – l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.
All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto fondato e meritevole di sanzione, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto al Direttore delle Risorse umane ovvero al Collegio Sindacale, nel caso l'infrazione sia stata commessa da un Amministratore. L'Organismo di Vigilanza potrà fornire suggerimenti in merito alle azioni da intraprendere, fermo restando che la competenza in merito all'adozione delle stesse spetta in via esclusiva alla Società.

7 SANZIONI

7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare aziendale si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti non dirigenti sono quelle previste dalla legge e dalla normativa prevista dai CCNL applicabili, ovverosia:

1. biasimo/rimprovero verbale;
2. biasimo/ammonizione scritta;
3. multa fino ad un importo pari a 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare; oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare

l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'idonea ed efficace attuazione del Modello;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema, come previsto anche dai CCNL di riferimento, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità.

Ferma restando la necessità di valutare il tipo e l'entità delle sanzioni in applicazione dei criteri elencati al paragrafo 5, ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di riferimento e quale esemplificazione del precetto generale (art. 2104 c.c.) secondo cui il dipendente ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio, si precisa che incorre in un illecito disciplinare il lavoratore che, anche in eventuale concorso con altri:

- violi con comportamenti commissivi o omissivi le procedure interne previste dal presente Modello,
- tolleri, anche se comandato da un superiore gerarchico, la violazione, da parte di altri soggetti, delle procedure interne presenti nel seguente modello; dia disposizioni e/o induca i colleghi di pari o superiore grado e/o sottoposti alla violazione delle procedure interne del presente modello e/o alla tolleranza rispetto alla violazione di tali procedure
- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento, attivo e/o omissivo, non conforme alle prescrizioni del presente Modello, sia esso o meno tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto
- ponga in essere un comportamento, attivo e/o omissivo, diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001; ponga in essere un comportamento, attivo e/o omissivo, che configura un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001; violi le misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;
- segnali con dolo o colpa grave condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 che si siano rivelate infondate.

La selezione della sanzione da applicarsi in concreto in relazione alla commissione di una o più delle condotte sopra esemplificate verrà effettuata in applicazione del principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., nonché dei criteri indicati nel precedente paragrafo 5.

7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal Modello e/o del Codice di Comportamento è compiuta da parte di dirigenti si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge, dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria o da eventuali accordi individuali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.
In caso di violazione da parte dei dirigenti, l'Organismo di Vigilanza – o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali – segnala tale circostanza, come previsto al precedente paragrafo 6, al Responsabile Risorse Umane e, per conoscenza ovvero nel caso in cui il presunto responsabile sia il Responsabile Risorse Umane, al Consiglio di Amministrazione. Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve tutelare la riservatezza del segnalante. Il suddetto Responsabile Risorse Umane (od eventuale altro soggetto delegato) procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.
L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci e nei confronti di direttori generali di nomina assembleare

Qualora si tratti di componente del CdA, possono essere comminate le seguenti sanzioni (come dettagliatamente descritto nella Tabella al par. 9):
- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa,

Le sanzioni previste se si tratta di componente del Collegio Sindacale, invece, sono:
- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- revoca dalla carica, previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c.

Le sanzioni nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 7.1 e 7.2 che precedono.

Al Direttore Generale di nomina assembleare si applica quanto previsto al presente punto 7.3. per le sanzioni nei confronti degli Amministratori e Sindaci.
L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve tutelare la riservatezza del segnalante.

7.4 Sanzioni nei confronti del Soggetto / Società di Revisione

Le sanzioni previste sono:
a. richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento e intimazione di conformarsi;
b. pagamento di una penale prevista da apposita clausola contrattuale;
c. revoca dalla carica per giusta causa, sentito il Collegio Sindacale, ferme le comunicazioni di cui all'art. 13, co. 7 D.Lgs. 39/2010.

Le sanzioni potranno essere irrogate in caso di ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, in caso di violazione dei protocolli preventivi e di quanto previsto nel Modello e/o del Codice di Comportamento applicabile, per quanto di competenza, alla Società di Revisione.
Le sanzioni di cui ai punti a. e b. saranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione.
La sanzione di cui al punto c. sarà irrogata dall'Assemblea dei Soci.
L'Assemblea dovrà in ogni caso uniformarsi alla disciplina prevista dalla Legge speciale.

7.5 Misure nei confronti dei terzi (ad es. partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni)

Nel caso in cui sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento da parte dei Terzi (ad es. partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società) ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

7.6 Archivio delle sanzioni

La Società è dotata di un archivio delle sanzioni aggiornato a cura del Responsabile Risorse Umane.
Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno conservate in un archivio custodito presso l'Organismo di Vigilanza.

8 MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente Sistema Sanzionatorio dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, a meno che non si tratti di modifiche non sostanziali, vale a dire senza potenziali impatti sull'idoneità ed efficacia preventiva del Modello (ad esempio, la modifica dei riferimenti alle norme contrattuali in materia disciplinare).
Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o con altro mezzo ritenuto idoneo.

9 CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari per i soggetti apicali, così come definiti dall'art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001[3]:

Tipologie di condotta dei soggetti apicali	**Sanzioni**
- Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (Amministratori Delegati e membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività della funzione	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto

[3] D.Lgs. 231/2001, Articolo 5 - Responsabilità dell'ente: *"1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; […]"*

presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali) che possono costituire fonte di reati presupposto ex art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca
- Violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
- Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate
- Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione