



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo**
ex d.lgs. n. 231/01
Allegato "3"
Sistema Disciplinare

PRECISION S.r.l.

Società unipersonale sottoposta alla Direzione e Coordinamento *ex art.2497 c.c.*
della Indeco Ind S.p.a.

Capitale sociale € 50.000 i.v.

Sede e Stabilimento in Viale Lindemann, 7 – 70026 Bari

C.C.I.A.A. di Bari R.E.A. n. 483900

Codice fiscale e Registro Imprese n. 06412720721

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

*ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»*

ALLEGATO 3

Sistema Disciplinare



Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Allegato "3"
Sistema Disciplinare

DIRITTO DI AUTORE E RISERVATEZZA

Questo documento è di proprietà esclusiva della società Precision S.r.l. e non può essere riprodotto, anche in forma parziale, senza l'autorizzazione scritta della stessa Società.

Eventuali modifiche del presente documento sono legate alle evenienze nel prosieguo specificate e seguono la necessaria approvazione dell'Organo Amministrativo.

Sommario

1. PRINCIPI GENERALI	2
1.1. Responsabilità inerenti all’applicazione del Sistema Disciplina	3
2. SOGGETTI DESTINATARI	5
2.1. Amministratore Unico e Organo di Controllo	5
2.2. Gli altri soggetti in posizione Apicale	5
2.3. I dipendenti	6
2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	6
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	7
4. MISURE E SANZIONI APPLICABILI	8
4.1. Misure applicabili agli Amministratori e all’Organo di Controllo	9
4.2. Misure applicabili agli altri Soggetti in Posizione Apicale	10
4.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti.....	10
4.4. Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari.....	11
4.5. Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing	12
5. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	
5.1. Nei confronti degli Amministratori e dell’Organo di Controllo.....	14
5.2. Nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza.....	15
5.3. Nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale	16
5.4. Nei confronti dei Dipendenti	17
5.5. Nei confronti dei Terzi Destinatari	17
6. DIRITTO DI DIFESA	18

1. PRINCIPI GENERALI

Ai fini della valutazione dell’efficacia e dell’idoneità del Codice Etico e del Modello a prevenire i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti dal citato Decreto ovvero, più in generale, la violazione del Codice Etico e/o del Modello.

La Precision S.r.l. (di seguito denominata “Precision” o “la Società”) con il presente atto, ha predisposto ed adottato uno specifico sistema sanzionatorio-disciplinare interno applicabile in caso di violazione delle regole del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, Modello 231 o “Modello”), al fine di rendere efficiente l’azione di presidio dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e garantire l’effettività del Modello stesso.

Ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. n.231/2001, infatti, l’Ente ha l’onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni all’Ente, ma anche ai terzi che operano per conto dell’Ente stesso, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nel primo caso e di carattere negoziale nell’altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Il sistema disciplinare sanziona le infrazioni al Modello secondo criteri di gradualità e proporzionalità in relazione al comportamento rilevato.

La violazione delle norme del Modello, del Codice Etico e dei protocolli comportamentali richiamati in tali documenti, ledono, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e gli Organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente e/o i terzi (consulenti, fornitori, ecc.) e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Lo scopo di prevenzione perseguito con l’adozione del Modello ed i principi di tempestività ed immediatezza impongono l’irrogazione della sanzione disciplinare a prescindere dall’avvio e dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto responsabile e/o dell’Ente; quindi, la violazione dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico deve essere sanzionata indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Va rimarcato che l'applicazione delle sanzioni previste è del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso dalla Società nei confronti della risorsa potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii. modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere comunicata, per iscritto all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

1.1. Responsabilità inerenti all'applicazione del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari del Modello 231 individuati nella Parte generale dello stesso e oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società – sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ovvero anche collaboratori esterni, partner commerciali e altri outsourcer operanti in nome o per conto della Società.

Ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice Etico, potrà essere sanzionato, nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), ove applicabili.

Ed infatti, per il personale dipendente, il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore previsti dagli artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 c.c.

Va, altresì, evidenziato che, alla data di adozione del presente documento, la Società già applica, nell'ambito dei rapporti di lavoro con il proprio personale, apposito Codice Disciplinare contenente specificazione dei doveri la cui inosservanza è sanzionata con i provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL di categoria (Contratto collettivo Nazionale di lavoro Metalmeccanici Industria), secondo il procedimento previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Il presente Codice Disciplinare costituisce, pertanto, integrazione del Codice già in vigore - che rimane valido ed efficace nella sua portata precettiva generale – avendo l’obiettivo di introdurre un *corpus* di norme disciplinari specifico a presidio della coerenza ed effettività del Modello e del Codice Etico, tenendo conto anche delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante previste all’art. 6 comma 2-*bis* lett. d) del d.lgs. n. 231/2001, in materia di segnalazioni di illeciti rilevanti ai fini del Modello.

La Società – rappresentata dall’Amministratore Unico – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare. L’adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall’Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’applicazione delle sanzioni, il responsabile della funzione preposta avvia un procedimento disciplinare in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente e secondo quanto previsto dalla legge; il procedimento disciplinare è condotto dagli organi sociali preposti all’irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La Società mediante gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte provvede, quindi, ad irrogare sanzioni proporzionate al mancato rispetto del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazioni di rapporti di lavoro.

In tal senso, Precision S.r.l. ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri dipendenti ed anche i consulenti e i fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con la Società stessa prevedendo, nei singoli contratti, specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e ai comportamenti richiesti e alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

L’OdV, ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Pertanto, ove l’OdV riscontri violazioni al Modello e/o al Codice Etico nel corso della sua attività ispettiva, provvederà a segnalarle di volta in volta agli organi e alle funzioni competenti; questi ultimi provvederanno, poi, ad irrogare le sanzioni previste e/o ad assumere le opportune iniziative in merito.

A tal proposito, l’OdV dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 o del Codice Etico e potrà fornire sue

valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno, in relazione a termini o decisioni.

2. SOGGETTI DESTINATARI

2.1. Amministratore Unico e Organo di Controllo

Le prescrizioni contenute nel Modello devono essere rispettate, primariamente, dai soggetti che rivestono, all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una posizione cd. "apicale".

Tali soggetti sono definiti dall'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001 come coloro "*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 come coloro che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'Ente.

A norma dell'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001, in tale definizione rientra, dunque, l'Amministratore Unico di Precision S.r.l., unitamente al Sindaco Unico, in qualità di Organo di Controllo, come tali passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

2.2. Gli altri soggetti in posizione Apicale

Sono, altresì, soggetti in posizione "*apicale*" - a norma dell'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001 - l'Amministratore unico, il Direttore Generale, i Dirigenti dotati di autonomia finanziaria e funzionale ed eventuali altri Delegati, nonché gli eventuali preposti a sedi secondarie o stabilimenti.

I predetti soggetti possono essere legati all'Ente sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es.: procuratore, mandato, agenzia, ecc.).

Il mancato rispetto delle disposizioni e delle regole del presente Modello da parte dei Dirigenti di Precision S.r.l. tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, *policy*, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello, la Società

adotterà quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile, dal CCNL applicabile, nonché, dalle eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In caso di violazione da parte di un Dirigente, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, compresa l'eventuale revoca di procure o deleghe.

2.3. I dipendenti

L'art. 7, quarto comma, del d.lgs. n. 231/2001 impone 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".

La norma si riferisce, in particolare, a tutti i dipendenti legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e/o impiegati e/o operai) e assimilabili, i quali abbiano posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente Modello, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste:

- dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, Statuto dei Lavoratori ss.mm.ii.;
- dal Codice Disciplinare;
- dagli articoli del Codice Civile applicabili;
- dalle eventuali ulteriori norme speciali applicabili.

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale, ovvero operano direttamente o indirettamente per Precision S.r.l. e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa di Precision S.r.l.

Tali soggetti terzi sono, in particolare:

- a) tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
- b) collaboratori a qualsivoglia titolo;
- c) procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente;
- d) fornitori e *partner*.

Nei confronti di tutte le "terze parti" (in genere), che abbiano posto in essere azioni, comportamenti (anche omissivi), violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e i principi del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, potrà determinarsi la risoluzione del rapporto contrattuale nonché la richiesta di risarcimento del danno.

Più nel dettaglio, i rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In tal senso, il mancato rispetto degli stessi comporta la risoluzione di diritto dei medesimi rapporti (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'OdV.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Si premette che sono parte integrante del Modello anche tutte le procedure ed i protocolli adottati dall'Ente, così come le comunicazioni impartite al personale.

A norma del presente Sistema Disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione, secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);

- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Precision S.r.l., anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle "attività/processi a rischio" ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. "strumentali";
- 2) inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai "processi a rischio";
- 3) inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
- 4) grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Precision S.r.l. al rischio di responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

4. MISURE E SANZIONI APPLICABILI

Si individuano di seguito le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 3.

Le sanzioni sono applicate nel pieno rispetto delle procedure previste al paragrafo 5, nonché delle norme di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica, in ogni caso, il diritto dell'Ente di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

4.1. Misure applicabili agli Amministratori e all'Organo di Controllo

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico o dell'Organo di Controllo (Sindaco Unico o Collegio Sindacale) in proporzione alla gravità delle infrazioni (*cf.* paragrafo 3), verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio;
- revoca dell'incarico.

A titolo esemplificativo:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto, ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello, ovvero la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio, ovvero, in casi di particolare gravità della violazione, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, verranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dovrà disporre anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

4.2. Misure applicabili agli altri Soggetti in Posizione Apicale

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un Dirigente (cfr. paragrafo 2.2), verranno applicate, compatibilmente alla disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile e dal contratto individuale, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni (cfr. paragrafo 3):

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo:

- a) per le violazioni di cui al n.1) o al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso; in caso di violazione di particolare gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- c) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un Soggetto in posizione Apicale, diverso dai Dirigenti e quindi non legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, verranno applicate le sanzioni previste per gli amministratori, sindaci e revisore/i, ovvero quelle diverse eventualmente specificamente previste con il conferimento dell'incarico.

4.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare tiene conto delle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), nonché

della specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale di settore ed aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel Modello sono definiti, appunto, "illeciti disciplinari".

Il Codice Etico ed il Codice Disciplinare devono essere esposti, così come previsto dall'art. 7 comma 1 L. 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*".

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Dipendente non Dirigente (cfr. paragrafo 2.3), verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni (cfr. paragrafo 3):

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento.

A titolo esemplificativo:

- i) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 sarà applicata la sanzione della seconda della gravità o il rimprovero verbale oppure ammonizione scritta scritto;
- ii) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della multa di importo variabile fino a un massimo di 3 ore di retribuzione, ovvero, in caso di maggiore gravità della violazione, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- iii) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso, ovvero, in caso di minore gravità della violazione, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni; solo in caso di violazione di particolare gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento.
- iv) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento

4.4. Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato - presupposto di cui al Decreto, l'Ente potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca

dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto dell'Ente al risarcimento danni qualora dalla violazione l'Ente subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dall'Ente nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.

A titolo esemplificativo per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario, potrà essere prevista l'applicazione delle misure qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuali applicazioni di penali.

4.5. Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing

La violazione di cui al d.lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto *Whistleblowing*;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 d.lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all’obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall’art. 19 comma 3 del d.lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un “danno ingiusto”, secondo quanto disposto dall’art. 2, comma 1, lettera m) del d.lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l’onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall’art. 17, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 24/2023.

5. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli Organi sociali competenti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello.

In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi sociali e alle funzioni aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione all'Amministratore Unico degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

5.1. Nei confronti degli Amministratori e dell'Organo di Controllo

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informa l'Organo di Controllo e quest'ultimo l'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci, sentito l'Organo di controllo, assume i provvedimenti ritenuti idonei, deliberando, secondo le indicazioni della normativa vigente, una delle sanzioni sopra indicate.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea, può essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza; durante l'adunanza viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Resta salva l'azione sociale di responsabilità eventualmente promossa contro gli Amministratori dai competenti Organi sociali, ai sensi dell'art. 2393 c.c.

In caso di grave violazione da parte dell'Amministratore, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca.

Si considera grave violazione non giustificata la commissione di una delle fattispecie di reato dolose indicate dal d.lgs. n. 231/2001.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal d.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello perpetrata dal Sindaco Unico o in caso di Collegio Sindacale da uno o più membri, l'OdV dovrà darne tempestiva informazione all'Amministratore Unico che convoca l'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea, saranno comunicati all'Amministratore Unico che provvederà a sua volta alla comunicazione della decisione agli interessati.

Le sanzioni irrogabili ai sindaci possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per l'Organo Amministrativo.

È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'Organo di Controllo con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al c.c.

5.2. Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, sentito l'Organo di Controllo, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o reiterate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli trasgressori (ad es.: lavoro, prestazione d'opera professionale, ecc.).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal d.lgs. n. 231/2001.

5.3. Nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse dal personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando negli Organi competenti l'adozione del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente, trasmette all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico convoca il Dirigente interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- i) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- ii) l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte sia orali.

In occasione della convocazione ovvero dell'incontro con l'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile Amministrazione e Personale, vengono disposti l'audizione del Dirigente interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Organo Amministrativo, entro 10 giorni dalla

determinazione della sanzione che curerà, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente all'Organismo di Vigilanza.

5.4. Nei confronti dei Dipendenti

L'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

In ogni caso, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Unico cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

5.5. Nei confronti dei Terzi Destinatari

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario, trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.

6. DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli Organi Sociali che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.