



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
PER LA PREVENZIONE DEI REATI
EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**ALLEGATO 02
SISTEMA DISCIPLINARE
RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI
SEMATAF SRL**

Rev. Gennaio 2026

INDICE

1.	INTRODUZIONE	3
2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)	4
3.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.	6
4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO DEI REVISORI.....	7
4.1	AMMINISTRATORI.....	7
4.2	REVISORI.....	8
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
6.	IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	10
7.	IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI REVISORI E DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
7.1	AMMINISTRATORI.....	10
7.2	MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, REVISORI.....	11
8.	PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI, DEI SOGGETTI COMUNQUE INQUADRABILI COME "APICALI" E DEI DIPENDENTI	11
9.	IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DI TERZI: FORNITORI, COLLABORATORI, PARTNER, CONSULENTI E ALTRI	12
10.	DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	13

1. INTRODUZIONE

Il Modello di Organizzazione e Gestione prevede ed impone l'adozione di una serie di comportamenti e l'osservanza di principi etici e di procedure finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/01 prevede che la Società debba dotarsi di un sistema disciplinare che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni nello stesso contenute.

L'adozione di un sistema sanzionatorio costituisce non soltanto, come detto, una condizione di efficace attuazione del Modello medesimo (in quanto deterrente per la commissione delle violazioni), ma anche un rafforzamento della stessa efficacia dell'operato dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV).

Il sistema disciplinare è adottato nel rispetto dei seguenti principi:

- legalità e tipicità: le sanzioni irrogabili, giuste il disposto di cui all'art., comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/01, sono solo quelle contenute nel presente sistema;

- autonomia e complementarietà > l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dalle risultanze del procedimento penale che si dovesse instaurare in relazione a condotte di reato, essendo strettamente connesso e conseguente alla messa in atto di comportamenti che ledono il rapporto fiduciario intercorrente tra la Società e i lavoratori;

- gradualità e proporzionalità > la determinazione della tipologia e dell'entità delle sanzioni comminate a seguito delle infrazioni/degli illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 deve tenere in conto i seguenti fattori: i) intenzionalità della condotta; ii) negligenza, imprudenza, imperizia dell'autore della violazione; iii) rilevanza e conseguenze delle violazioni/degli illeciti; iv) livello di responsabilità gerarchica o tecnica dell'autore della violazione/dell'illecito; v) eventuali circostanze aggravanti o attenuanti; vi) recidiva; vii) entità del danno derivato alla Società, anche rispetto all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01; viii) eventuale concorso con altri dipendenti; ix) prevedibilità dell'evento.

Sono ritenute circostanze aggravanti: i) la reiterazione della condotta (che comporti più violazioni del Modello Organizzativo, dei protocolli e del Codice Etico); ii) il concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione; iii) la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori e in materia ambientale.

- contraddittorio > è necessaria la contestazione degli addebiti per iscritto;

- pubblicità > nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti, quantomeno mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché di tutti i destinatari del Modello che si interfacciano con la Società;

- verifica periodica > esso deve essere soggetto a periodica verifica e valutazione da parte dell'OdV, sia con riferimento alla sua efficacia, sia con riferimento all'informazione e divulgazione nei confronti dei destinatari del Modello.

Esso si rivolge indistintamente sia ai dipendenti a vario titolo della Società (per cui saranno previste sanzioni disciplinari), sia ai collaboratori esterni e ai terzi che operino in nome e per conto o nell'ambito della Società (per cui saranno previste sanzioni di natura contrattuale, come ad esempio la risoluzione del contratto).

In sintesi, il sistema disciplinare sanziona le violazioni, colpose o dolose, delle prescrizioni, delle procedure del Modello e/o dei principi e delle regole di condotta del Codice Etico, con ciò facendosi riferimento ad ogni violazione (anche con condotte omissive o in concorso con altri) delle previsioni del Modello, delle procedure in esso contenute, nonché dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico.

Di seguito l'elenco delle sanzioni adottabili, suddivise per categoria di destinatari.

Ognuna delle sanzioni previste nonché delle contestazioni richiamate deve considerarsi integrativa del CCNL adottato per il singolo destinatario ed in caso di contestazione o di dubbio tale ultimo contratto prevale quanto a sanzioni applicabili.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

L'organo investito della procedura sanzionatoria e della decisione è il Consiglio di Amministrazione.

L'inosservanza delle previsioni del Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare in quanto inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 codice civile (che regola la diligenza del prestatore di lavoro), secondo cui: *"1. il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*.

Ai lavoratori dipendenti possono essere comminate, nel rispetto della legge e dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le sanzioni di seguito indicate in quanto compatibili con le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro applicati cui in ogni caso si deve far riferimento in dubbio sulla sanzione concretamente applicabile.

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo da 1 a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso per giusta causa.

***Il provvedimento del rimprovero verbale o scritto:** il biasimo verbale o scritto (a seconda della gravità delle violazioni) sarà comminato in caso di lieve violazione colposa delle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli, nonché nelle regole di comportamento del Codice Etico. Si tratta di infrazioni non suscettibili di riverberare all'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello (ad esempio, il dipendente che ometta di conservare la documentazione inerente all'operatività della Società nelle aree a rischio reato, o di segnalare irregolarità non gravi commesse dai sottoposti o da altro personale).

***Il provvedimento della multa:** si applica nei confronti del lavoratore che, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, già sottoposto a biasimo scritto, reiteri le condotte e persista nella violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli, nonché nelle regole di comportamento del Codice Etico (ad esempio, non osservi le procedure, ometta di segnalare all'ODV le informazioni dovute, non osservi i provvedimenti emessi dall'ODV). Potrà inoltre essere comminata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo/negligente possa minare, a livello potenziale, l'efficacia del Modello (in tutte le sue parti).

***Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio (per un periodo da 1 a 10 giorni),** in ipotesi di:

- a) recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, rispetto a violazioni che prevedono l'applicazione della multa;
- b) comportamento, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, non conforme alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli, nonché alle regole di comportamento del Codice Etico, riconducibile a: *) rifiuto di eseguire gli obblighi di servizio; **) condotta abitualmente negligente, o abituale o deliberata inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nel compimento della propria prestazione lavorativa.

Deve trattarsi di comportamento grave, tale da minare, anche in via potenziale, l'efficacia del Modello, e da causare un pregiudizio o una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o di terzi, esponendo la Società stessa a responsabilità nei confronti dei terzi.

In via meramente esemplificativa (e non esaustiva):

- inosservanza delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste intraprese;
- omissione o rilascio di false dichiarazioni in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma;
- omissione colposa delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli ai fini della gestione del rischio;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale sottoposto operante nelle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

***Il provvedimento del licenziamento disciplinare:**

Senza preavviso, in ipotesi di comportamento, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, non conforme alle disposizioni e alle procedure contenute nel Modello e nei protocolli, nonché alle regole di comportamento del Codice Etico, e dirette univocamente alla commissione di uno o più reati previsti dal decreto legislativo 231/01, di una gravità tale (per dolo, o riflessi penali o pecuniari o recidività) da determinare il venire meno della fiducia da parte della Società, l'impossibilità di prosecuzione del rapporto lavorativo, nonché la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, ferme restando le autonome eventuali responsabilità penali. In ipotesi, inoltre, di recidiva, in qualunque delle violazioni che prevedono la sospensione.

Esemplificativamente:

- violazione grave delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A.;
- violazione dolosa delle procedure aventi rilevanza esterna e/o relativa elusione fraudolenta;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti a ciò deputati/all'ODV;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta quanto alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- gravi violazioni ed inadempimenti degli obblighi di legge nelle materie ambientali e sicurezza sul lavoro.

Il licenziamento dovrà ritenersi necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla normativa 231/01, che determina responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

Resta salvo, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo, ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento del dipendente.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, delle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli, nonché delle regole di comportamento del Codice Etico, nonché, ancora, in caso di negligenza o imperizia nell'individuare ed eliminare le violazioni del Modello e la perpetrazione di reati, si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità, sia con riguardo alla tipologia di sanzioni comminabili, sia per quanto attiene le modalità di esercizio del potere disciplinare, alle norme di legge ed alle norme contrattuali collettive in vigore per la categoria a cui il dirigente appartiene, o, in mancanza, a quelle previste per i dipendenti, nel rispetto comunque delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

L'organo investito della procedura sanzionatoria e della decisione è il Consiglio di Amministrazione.

Anche nei confronti dei dirigenti viene applicato il principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., secondo la gravità dell'infrazione, il grado della colpa, l'eventuale reiterazione o l'intenzionalità del comportamento.

Qualora risulti irrimediabilmente leso il rapporto fiduciario con il dirigente resosi responsabile delle violazioni, deve essere assunta la misura del licenziamento.

Sono, ad esempio, causa di licenziamento le seguenti condotte:

- gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o dei protocolli che espongono la Società a rischio reato;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- omessa tempestiva individuazione/segnalazione di eventuali situazioni di irregolarità, anomalie o violazioni inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- omessa osservanza, nell'attuazione e nel controllo, ovvero violazione delle norme in tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08) o in tema ambientale;
- omessa tempestiva e completa segnalazione all'OdV di eventuali criticità nell'applicazione del Modello organizzativo, emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità;
- effettuazione di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presentazione/effettuazione di dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- mancata redazione di incarichi scritti ai collaboratori esterni;
- destinazione di somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- assunzione di comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati;

- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali per i processi a rischio reato indicati dal Modello;
- mancata effettuazione con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli del relativo esercizio;
- assunzione di un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta salvo, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo, ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento del dirigente.

4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO DEI REVISORI

4.1 AMMINISTRATORI

Si applica il disposto di cui all'art. 2392 c.c., in quanto compatibile, in tema di "responsabilità verso la società" e in ogni caso le norme statutarie che si danno per richiamate.

Le sanzioni si applicano in caso di violazione, da parte degli amministratori nello svolgimento di attività a rischio reato, di disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli, nonché delle regole di comportamento del Codice Etico.

Sono, ad esempio, violazioni rilevanti le seguenti condotte:

- gravi violazioni delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli, che espongono la Società a rischio reato;
- commissione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal decreto;
- omessa tempestiva individuazione e/o segnalazione di eventuali situazioni di irregolarità, anomalie o violazioni inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, ed omessa tempestiva eliminazione delle stesse, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al decreto 231/01;
- realizzazione di situazioni di conflitto di interessi - anche potenziali - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuzione di omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettuazione di prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presentazione/effettuazione di dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinazione di somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconoscimento di compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- omessa osservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o violazione delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;

- omessa assicurazione circa il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o mancata agevolazione di ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, relativamente a:
 - inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di formazione delle decisioni dell'organo dirigente, sia esso Consiglio di amministrazione, amministratore unico, amministratore delegato, ecc.);
 - inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente;
 - assunzione di comportamento scorretto, non trasparente, irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- inosservanza delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati;
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali per i processi a rischio reato indicati dal Modello;
- omessa osservanza, nell'attuazione ovvero violazione delle norme in tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08) o in tema ambientale;
- mancata effettuazione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacolo del relativo esercizio;
- comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione;
- violazioni plurime ed ingiustificate dell'implementazione del Modello.

Coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti per Statuto e per legge, si applicano, quindi, sanzioni quali la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c. in quanto compatibile.

Nel caso gli amministratori siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità, sia con riguardo alla tipologia di sanzioni comminabili, sia per quanto attiene le modalità di esercizio del potere disciplinare, alle norme di legge ed alle norme contrattuali collettive in vigore per la categoria a cui il lavoratore appartiene, o, in mancanza, a quelle previste per i dipendenti di cui al paragrafo 6.2, nel rispetto comunque delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

In tal caso, qualora dovesse essere comminata la sanzione del licenziamento, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

Resta salvo ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

4.2 REVISORI

Ai revisori si applicano per quanto compatibili le norme previste per la responsabilità dei Sindaci (art 2407 c.c., in tema di "responsabilità": *"i sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.*

Essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica.

All'azione di responsabilità contro i sindaci si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli 2393, 2393-bis, 2394, 2394-bis e 2395".

Le sanzioni si applicano in caso di violazione, da parte dei revisori, nello svolgimento di attività a rischio reato, di disposizioni e di procedure contenute nel Modello e nei protocolli, nonché delle regole di comportamento del Codice Etico.

Coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti per Statuto e per legge, si applicano, quindi, sanzioni quali la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità.

Resta salvo ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento del sindaco o del revisore.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui l'OdV non abbia saputo individuare, per negligenza o imperizia, e quindi eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, commissione di reati, il Consiglio di amministrazione potrà assumere i provvedimenti più adeguati, fino alla revoca nei seguenti casi:

- a) interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero infermità che comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- b) attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- c) grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;
- d) sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del decreto 231/01;
- e) sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto 231/01;
- f) sentenza di condanna passata in giudicato a carico di un componente dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà disporre la revoca dell'OdV. Anche la violazione della tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV può essere considerata giusta causa di revoca.

Resta salvo ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento dell'OdV.

L'inosservanza/l'omissione delle disposizioni Modello, dei protocolli, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/01.

Il rispetto del Modello è infatti garantito mediante la previsione e l'accettazione da parte dei terzi contraenti, di una clausola contrattuale che obblighi Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali al rispetto delle previsioni del Modello medesimo, dei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta (ove applicabili), nonché dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico; clausola che può essere del seguente tenore:

“Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti e/o atti costituenti reato presupposto della responsabilità amministrativa, ai sensi del D.Lgs. 231/01, nella fase delle trattative o della stipula del presente contratto. Il Collaboratore/consulente dichiara:

- di non essere mai stato coinvolto, né sanzionato in procedimenti penali per reati costituenti anche presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, di cui al D. Lgs. 231/01;

- di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare le previsioni del Modello 231/01, dei protocolli ivi contenuti, nonché dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, come da documenti agli stessi consegnati. Si impegna a vigilare sull'esecuzione del contratto, nonché ad attivare procedure interne al fine di ridurre e, ove occorrer possa, eliminare il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01”.

Resta salvo ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento dei già menzionati soggetti.

6. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Il presente sistema disciplinare è indipendente dal sistema disciplinare ordinario, che si trae dalla normativa di legge e regolamentare applicabile nel caso di specie, con ciò intendendosi che le violazioni del Modello e del Codice Etico sono sanzionate dal sistema disciplinare sopra descritto, mentre i meri inadempimenti contrattuali dei dipendenti sono sanzionati secondo la disciplina comune.

Il personale della Società potrà quindi essere chiamato a rispondere, in relazione al medesimo fatto, tanto per il compimento di condotte e per la violazione di obblighi previsti dal Modello e dal Codice Etico (sanzionati in base al sistema sanzionatorio 231), quanto per la violazione di obblighi di legge o regolamentari sanzionata dal sistema disciplinare contrattuale.

La funzione competente per l'applicazione di sanzioni disciplinari “ordinarie” deve trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti con la relativa documentazione, ed indicare il termine entro il quale l'OdV deve presentare le sue conclusioni, e ciò al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare. In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi sociali competenti possono dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua, e nel caso darne informativa all'OdV.

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

- indagine da parte dell'OdV;
- contestazione di competenza del Consiglio di amministrazione;
- contraddittorio ed istruttoria di competenza del Consiglio di amministrazione;
- decisione da parte del Consiglio di amministrazione o degli Amministratori non coinvolti nei casi di procedimenti nei confronti di Amministratori medesimi.

7. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI REVISORI E DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 AMMINISTRATORI

Ferme restando le norme dello Statuto, alla notizia della commissione di una violazione da parte degli amministratori l'OdV dovrà tempestivamente informare il Consiglio di amministrazione con una relazione avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Ferme le modalità operative di cui al paragrafo 6.4, ove applicabili, entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CDA convocherà l'Amministratore incolpato ad un'audizione da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

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

All'adunanza del Consiglio di Amministrazione fissata, cui è invitato a partecipare anche l'OdV viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, sulla base degli elementi acquisiti, formula una proposta e delibera di irrogazione della sanzione disciplinare che viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'OdV.

Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, il CDA provvede senza indugio.

7.2 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, REVISORI

Qualora siano i membri dell'OdV o i revisori ad esser incolpati delle violazioni del Modello, si applicherà la procedura prevista nel presente capitolo per le contestazioni nei confronti degli amministratori.

8. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI, DEI SOGGETTI, COMUNQUE, INQUADRABILI COME "APICALI" E DEI DIPENDENTI

Qualora l'OdV, conclusa l'istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un dirigente, di un altro soggetto qualificabile come "apicale", ovvero del personale dipendente, segnala l'accaduto al CDA per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

L'OdV dovrà tempestivamente informare il Consiglio di Amministrazione (e il Collegio sindacale, ove esistente) con una relazione avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Il CDA, acquisita l'informativa, contesta tempestivamente all'interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità ed in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo di riferimento.

In particolare, ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa adottata, dovrà essere comunicata, con i termini e le modalità di cui alle leggi e al CCNL di riferimento, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La contestazione deve essere tempestiva (in relazione al momento in cui si è venuti a conoscenza del fatto, nonché della complessità del fatto contestato e dell'istruttoria) e specifica, per consentire l'adeguata difesa.

Il lavoratore, con i medesimi termini e modalità previste dalle leggi e dal CCNL di riferimento, può presentare giustificazioni scritte, o chiedere di essere ascoltato, unitamente al rappresentante dell'associazione sindacale cui sia iscritto, o conferisca mandato.

Qualora non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al punto precedente, a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o infortunio (sul lavoro e non), i termini sono sospesi fino alla ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità Giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Ai fini della recidiva, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

In caso di contestazione di fatti che possano comportare una misura sanzionatoria di tipo espulsivo, potrà essere disposta la sospensione cautelare del dipendente, sino al termine dell'iter disciplinare e con regolare decorrenza della retribuzione.

Il C.d.A. assume la relativa decisione, irrogando una delle sanzioni di cui sopra, e ne informa l'OdV.

9. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DI TERZI: FORNITORI, COLLABORATORI, PARTNER, CONSULENTI E ALTRI

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un terzo destinatario, l'OdV trasmette al C.d.A. una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Il C.d.A. invia al soggetto una comunicazione scritta, con l'indicazione della condotta contestata e le disposizioni che si assumono violate, nonché la disciplina contrattualmente applicabile.

Il terzo destinatario può presentare deduzioni scritte; ove ritenuta sussistente la violazione, il C.d.A. applica la relativa sanzione e ne informa l'OdV.

10. DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Le disposizioni contenute nel sistema di cui sopra sono vincolanti per tutti i dipendenti e, in genere, per tutti i destinatari (indipendentemente dalla qualifica) e debbono essere portate a conoscenza di tutti mediante affissione di una copia in bacheca, nonché consegnate a tutti i lavoratori all'atto dell'assunzione, con contestuale rilascio di ricevuta da parte dei destinatari.

La comunicazione a ciascuno degli amministratori e all'OdV deve essere effettuata formalmente mediante consegna di una copia dei suddetti documenti controfirmata per ricevuta a ciascuno.

Quanto alla diffusione ai soggetti terzi, si attua mediante consegna di copia agli stessi anche in via telematica.