



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- ai sensi D.LGS 231/2001 -

## PARTE GENERALE

**“RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ”**

Approvazione	2022	C. di A. 15 novembre 2022
Approvazione	2023	C. di A. ____ luglio 2023



## INDICE

... **OMISSIS** ...

<b>SEZIONE VI - IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>4</b>
6.1 - FINALITÀ E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	4
6.2 - TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI/INOSSERVANZE/ILLECITI.....	5
6.3 - CRITERI DI APPLICAZIONE.....	7
6.4 - DESTINATARI .....	10
6.5 - ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE.....	10
6.6 - RUOLO DELL'ODV E DELL'UFFICIO INTERNO "WHISTLEBLOWING"11	
6.7 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI) .....	12
6.8 - ITER SANZIONATORIO.....	16
6.8.1 - Contestazione del fatto.....	16
6.8.2 - Integrazione alla contestazione disciplinare.....	17
6.8.3 - Provvedimenti (sanzioni) disciplinari .....	18
6.8.4 - Impugnazione.....	19
6.9 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	20
6.10 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	22
6.11 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	24
6.12 - SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'UFFICIO INTERNO.....	24
6.13 - SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ODV .....	25
6.14 - TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI.....	26

... **OMISSIS** ...

### **ALLEGATI:**

- A. CODICE ETICO (*OMISSIS*)
- B. REGOLAMENTO FUNZIONAMENTO ODV (*OMISSIS*)
- C. REGOLAMENTO FLUSSI E RELATIVE TABELLE (*OMISSIS*)
- D. **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING AI SENSI D.LGS 24/2023**
- E. PROTOCOLLO DI LEGALITÀ (*OMISSIS*)
- F. DIRETTIVA PER LA GESTIONE CONTRATTUALE DEI SUB AFFIDAMENTI  
OVVERO DEI SUB APPALTI, DEL COTTIMO NONCHE' DEI CONTRATTI  
ASSIMILABILI AL SUB APPALTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DI  
TENTATIVI DI INFILTRAZIONE MAFIOSA (*OMISSIS*)



**... OMISSIS ...**

**CON ESCLUSIONE DELLA**

**SEZIONE VI – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**



## SEZIONE VI - IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 6.1 - FINALITÀ E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

L'esistenza all'interno dell'organizzazione di un sistema di sanzioni applicabili nel caso di accertata violazione delle regole e delle indicazioni contenute nel Codice Etico, nel presente Modello Organizzativo e nel Regolamento Whistleblowing, commisurate alla gravità della violazione stessa, ha le seguenti finalità:

- a. prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- b. garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, del Modello organizzativo e del Regolamento Whistleblowing;
- c. rendere efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo e dell'Ufficio alle segnalazioni whistleblowing.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento (pena per la persona fisica e sanzione ex Decreto 231 per l'organizzazione).

Invece, è essenziale prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'Azienda che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. e) e dell'art. 7, c. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel presente Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, di tutti i protocolli e procedure esistenti della Guerrato, nonché del Codice Etico che vengono considerate disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c. e sono volte a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito di ciascuna area aziendale e delle aree a rischio reato.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità



Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono infatti assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Inoltre, data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, **qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà** (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

**Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello (comprensivo del Regolamento Whistleblowing) o dal Codice Etico e il suo comportamento non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta della Guerrato.**

Sono, altresì, soggetti al sistema sanzionatorio tutti i soggetti che entrano nelle procedure previste dal Modello a prescindere dalla loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e anche ove si trovino al di fuori di essa.

Infatti, il Sistema sanzionatorio ha, anche, la funzione di comminare le violazioni del Modello commesse da soggetti che pur non intrattenendo con VHSun rapporto di lavoro di natura subordinata quali ad esempio i collaboratori a progetto, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori e tutti coloro che agiscono per nome e per conto della Società, i soggetti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, i medici competenti e, qualora esterni all'azienda, i responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione) i contraenti e partner.

Saranno in ogni caso rispettate le previsioni normative che regolano ciascuna tipologia di rapporto con la Società, nonché i CCNL applicabili.

## **6.2 - TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI/INOSSERVANZE/ILLECITI**

Il Sistema Disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte.

Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che



avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare.

Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico, del Modello e da ultimo, quelle in materia di whistleblowing come introdotte dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori e dirigenti) che di preposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile e dal codice civile.

Le violazioni delle singole regole comportamentali del Codice Etico, del Modello ed in materia di whistleblowing costituiscono illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.

È possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di illeciti:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) comportamenti che sebbene non configurino uno dei reati, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle “aree a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nella Parte Speciale del Modello;
- d) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo delle attività aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- e) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, ovvero negligenza o imperizia del vertice aziendale nell’individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e/o commissione di reati presupposto;
- f) mancata ingiustificata partecipazione all’attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- g) violazioni e/o elusioni dei processi/presidi/prassi esistenti, posti in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o



l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

- h) comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente, a fini esemplificativi e non esaustivi, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV;
- i) violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV;
- j) ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis (come modificato dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24), le violazioni alle tutele riguardanti la riservatezza del segnalante, dei fatti segnalati, dei soggetti coinvolti, la relativa loro protezione dalle ritorsioni nonché la trattazione e le procedure come meglio richiamate nel Regolamento Whistleblowing in combinato disposto con la tutela del trattamento dei dati personali, di cui al GDPR;
- k) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave. In tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi nonché dal D.Lgs 24/2023 e determinate a seconda della gravità della condotta.

### **6.3 - CRITERI DI APPLICAZIONE**

Come precedentemente affermato, le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico e quelle in materia di whistleblowing come introdotte dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24, per una più adeguata personalizzazione della sanzione, si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui



all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti.

Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni sono suddivise in:

- **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **violazione grave /mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.Lgs n. 231/01;
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.Lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Costituiscono, altresì, violazioni gravissime quelle in materia di whistleblowing, come introdotte dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24.

Inoltre, il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Saranno quindi applicate in relazione:

- ✓ all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- ✓ alla rilevanza degli obblighi violati;



- ✓ al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- ✓ al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ✓ eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza/illecito;
- ✓ alle conseguenze reali, potenziali ovvero prevedibili in capo alla Società;
- ✓ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- ✓ la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati);
- ✓ alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- ✓ circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui sia stato commesso il fatto;
- ✓ comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- ✓ eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- ✓ eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'Organismo di Vigilanza e l'Ufficio interno competente nella gestione in materia di "segnalazioni whistleblowing" ex D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito, in breve "Ufficio interno"), qualora rilevino nel corso delle rispettive attività di verifica e controllo, anche ad esito di una segnalazione, una possibile violazione del Modello ovvero in materia di whistleblowing, provvedono a darne comunicazione alle figure competenti (Consiglio di Amministrazione, Funzioni aziendali responsabili, Collegio Sindacale, ecc.), affinché possano avviare il procedimento disciplinare.



L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e del Regolamento Whistleblowing e, di conseguenza, l'irrogazione della relativa sanzione (procedimento disciplinare) avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, dello Statuto dei lavoratori, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

#### **6.4 - DESTINATARI**

Sono soggetti al sistema disciplinare:

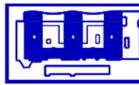
- a. i dipendenti di Guerrato;
- b. i Dirigenti;
- c. gli Amministratori;
- d. i Sindaci;
- e. l'Ufficio interno competente nella gestione in materia di whistleblowing come introdotta dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24;
- f. i componenti dell'OdV;
- g. i terzi con cui la Società instauri rapporti contrattuali di collaborazione, consulenza, fornitura di beni e servizi che abbiano anche attinenza con i processi a rischio reato presupposto.

#### **6.5 - ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE**

Com'è noto, il potere disciplinare è attribuito al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. in base al quale l'inosservanza da parte del lavoratore degli obblighi derivanti dagli artt. 2104 c.c. (diligenza nella prestazione) e 2105 c.c. (obbligo di fedeltà) può generare l'applicazione di sanzioni disciplinari. Queste norme rappresentano il fondamento del potere disciplinare del datore di lavoro, ma il suo esercizio è oggi regolamentato dall'art. 7 legge 300/1970 e dai CCNL come meglio riportato nel successivo paragrafo dedicato all'iter sanzionatorio.

Le violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare ancorché non ne consegua l'instaurazione di un giudizio penale o indipendentemente dall'esito di questo e anche nei casi in cui il comportamento non costituisca reato.

L'esercizio del potere disciplinare e la comminazione delle sanzioni dirette a punire i soggetti interni ed esterni della Società per il mancato rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Modello 231, Codice Etico, in materia di whistleblowing come introdotta dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24, Protocolli e misure di prevenzione, spetta - in VHS- ai



soggetti e organi competenti in relazione alla tipologia di rapporto intercorrente tra la Società ed il trasgressore, anche in ragione delle deleghe e Procure speciali conferite.

## **6.6 - RUOLO DELL'ODV E DELL'UFFICIO INTERNO "WHISTLEBLOWING"**

La vigilanza sull'osservanza di Protocolli e misure di prevenzione e su quanto previsto nel Modello 231 e dal Codice Etico è demandata all'OdV che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni.

All'OdV dovranno essere indirizzate le segnalazioni sulle infrazioni rilevate. Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'OdV eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause, sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

Fermo restando che l'unico soggetto preposto alla ricezione e all'esame della "segnalazione whistleblowing" è l'Ufficio interno competente, ove la Segnalazione abbia per oggetto violazioni del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico, tale soggetto ne informerà entro sette giorni l'Organismo di Vigilanza della VHSper l'opportuna valutazione nello svolgimento delle attività di analisi e verifica sulla fondatezza circa tali fattispecie.

L'OdV prenderà in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgerà l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto non infondato e l'azione disciplinare sostenibile, l'OdV trasmetterà la documentazione al Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad attivare l'organo o soggetto competente all'irrogazione della sanzione nello specifico caso. Di quanto sopra, l'OdV dovrà dare evidenza anche nei Report che invierà in base al Regolamento Flussi.

In ogni caso, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello di Gestione senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto attiene il ruolo dell'Ufficio interno in materia di whistleblowing, come introdotta dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 i doveri di *compliance*, le segnalazioni, la riservatezza, il trattamento dei dati personali (GDPR aziendale), la conservazione della documentazione, le misure di protezione del segnalante ed il divieto di ritorsione, le sanzioni e la gestione istruttoria inerente la segnalazione stessa, si rimanda al relativo Regolamento aggiornato ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (con competenza del CdA per irrogazione di sanzioni relativa ad eventuali violazioni).



## 6.7 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI)

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, del Codice Etico ed in materia di whistleblowing, come introdotta dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL<sup>1</sup> applicato dalla Società costituisce anche illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Regolamento whistleblowing autorizza, rispettivamente, l'OdV e l'Ufficio interno a richiedere alla Funzione aziendale competente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 6.3 e del comportamento tenuto prima (ad es., eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es., comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I - I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dal CCNL applicato - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> **Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi - Codice contratto: H011 - CCNL in vigore dal 30/03/2015**  
*Decorrenza: 1° aprile 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2019.*

<sup>2</sup> **CCNL - CAPO XXI - (Doveri del personale e norme disciplinari)**  
**Art. 238 Provvedimenti disciplinari**

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano::

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a.;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

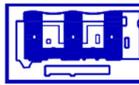
Il **biasimo verbale** viene inflitto per le mancanze lievi, quello **scritto** nei casi di recidiva in mancanza già punite con il biasimo verbale.

Il provvedimento della **multa** si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;



- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 3 ore di retribuzione, calcolata sul minimo tabellare, da devolversi alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla cassa mutua malattia;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- e. licenziamento disciplinare con diritto al preavviso ai sensi del citato CCNL e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Tutte le violazioni delle regole comportamentali contenute nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing autorizzano rispettivamente l'OdV e l'Ufficio interno a richiedere alla funzione aziendale competente di VHS S.p.A. l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare ai fini della eventuale irrogazione di una delle sanzioni sopra elencate.

Il procedimento disciplinare può essere attivato anche in caso di diretta acquisizione della notizia della violazione solo in materia D.Lgs 231/01 da parte della funzione

- 
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto e) (**licenziamento disciplinare**) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 233, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

#### **Art. 239 Codice Disciplinare**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero altro strumento equipollente accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla Sezione Terza del presente contratto

#### **Art. 240 Normativa provvedimenti disciplinari**

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.



aziendale competente di VHS S.p.A., nel qual caso l'OdV dovrà essere immediatamente informato.

In tutti gli altri casi, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la Funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

**II - In particolare:**

con riferimento alle violazioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing realizzate dal lavoratore si prevede che:

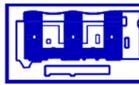
- a. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le Procedure previste dal Modello o adottati, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- b. incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, di cui al punto precedente, oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero che violi più volte le Procedure previste dal Modello e/o nel Regolamento whistleblowing o adottati più volte, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso e/o nel Regolamento whistleblowing, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- c. incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni il dipendente che:
  - nel violare le Procedure previste dal Modello e/o nel Regolamento whistleblowing o adottando nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
  - adottati un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
- d. incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare con diritto al preavviso ai sensi del CCNL applicato, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione di cui al punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni, dopo formale diffida per iscritto;



e. incorre nel licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001 e dal D.Lgs 24/2023, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs 231/2001 e dal D.Lgs 24/2023.

III - In ogni caso, con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- a. incorre nel provvedimento della ammonizione scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nelle successive lettere b., c., d.;
- b. incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti c. e d.;
- c. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto d.;
- d. incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto c. che precede, come pure, il



dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come “grave” ex art. 583, comma 1 cod. pen.;

- e. incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” ex art. 583, comma 2 cod. pen. all’integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l’infrazione contestata sia grave, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione o della comunicazione della decisione di non procedere all’adozione di alcuna sanzione.

Tutti i suddetti provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall’Organo Amministrativo, anche su richiesta o segnalazione dell’Organismo di Vigilanza e dell’Ufficio interno in relazione alle trattazioni di rispettiva competenza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell’Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l’intensità della violazione, l’eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l’attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall’interessato.

## **6.8 - ITER SANZIONATORIO**

L’iter sanzionatorio si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

### **6.8.1 - Contestazione del fatto**

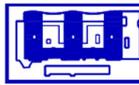
Il secondo comma dell’art. 7 della legge 300/1970 prevede l’obbligo, per il datore di lavoro che intenda adottare un provvedimento disciplinare, di contestare l’addebito al lavoratore.

La contestazione deve essere specifica, deve esporre i fatti in modo chiaro per consentire al lavoratore di individuare il comportamento contestato e difendersi.

Inoltre, la contestazione deve essere tempestiva rispetto all’accertamento della condotta sanzionabile, e non può essere modificata<sup>3</sup> nei tratti essenziali in un momento

---

<sup>3</sup> La contestazione è **immutabile**. Non è concesso al datore di lavoro modificare “in corsa” le imputazioni. Ne segue che vi deve essere corrispondenza fra il fatto posto a base della contestazione e il fatto posto alla base della successiva sanzione. Tale identità, tuttavia, deve riguardare solo gli eventi materiali e non la loro qualificazione, cioè la valutazione dal punto di vista giuridico (Cass. 26678/2017; Cass. 2935/2013).



successivo. La contestazione, infine, deve essere fatta per iscritto nei casi in cui il comportamento contestato porti all'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale nonché precisare quale norma contrattuale e/o legale si presume essere stata violata.

Pertanto, l'organo o il soggetto che esercita il potere disciplinare - in base alla tipologia di rapporto - dovrà contestare la violazione per iscritto a mezzo raccomandata A/R presso il domicilio del trasgressore o mediante *pec* ovvero attraverso consegna *brevi manu*. Ciò dovrà avvenire indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

Qualora, per una qualsiasi ragione il rapporto di lavoro è sospeso (ad esempio, per **malattia** od **infortunio**) anche i termini si sospendono ed iniziano a decorrere dal momento in cui è venuta meno la causa impediante.

Essendo la contestazione un atto recettizio<sup>4</sup> il suddetto termine decorre dal momento in cui il lavoratore riceve la contestazione. Il lavoratore può esercitare il suo diritto di difesa nella forma che ritiene più opportuna (scritta o orale) e può farsi assistere da un rappresentante sindacale (non da un legale). Nel caso in cui richieda di essere sentito oralmente il datore di lavoro ha l'obbligo di accogliere tale richiesta che dovrà essere tempestiva, in modo tale che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi.

In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

La presentazione di difese scritte non consente al datore di lavoro di escludere l'audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta.

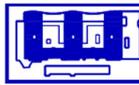
### 6.8.2 - *Integrazione alla contestazione disciplinare*

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cfr.* precedente paragrafo), il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione della *contestazione disciplinare* solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui

---

In particolare, l'azienda non potrà far valere circostanze nuove rispetto a quelle inizialmente indicate così da variare, nella sostanza, la contestazione.

<sup>4</sup> Si deve sottolineare come anche le difese del lavoratore costituiscono atto recettizio e devono dunque pervenire nella sfera di conoscenza del datore di lavoro entro detto termine: la scadenza, quindi, non potrà ritenersi rispettata se le osservazioni, pur inviate prima del decorso, giungano a destinazione dopo il compimento dei 5 giorni (Cass. 7096/2012).



fatti già formalmente contestati. Tale contestazione deve essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immutabili<sup>5</sup>.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

### 6.8.3 - *Provvedimenti (sanzioni) disciplinari*

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti paragrafi, il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 6 (sei) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Naturalmente vi deve essere coincidenza tra l'addebito contenuto nella contestazione e quello contenuto nella comminazione della sanzione disciplinare

Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore e tener conto dell'eventuale recidiva nonché, in genere, delle circostanze in cui l'infrazione si è realizzata secondo i criteri enunciati al precedente paragrafo 6.3.

Ove un certo comportamento integri contemporaneamente una mancanza di più doveri previsti (***mananze plurime***) sarà erogata la sanzione prevista per la mancanza più grave. Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il compito di coordinamento di altro personale daranno origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

---

<sup>5</sup> In tal senso, sono **ammissibili chiarimenti o correzioni di elementi secondari**, tali da non stravolgere l'evento contestato nel suo complesso. È anche legittimo citare **fatti non contestati e risalenti nel tempo**, se essi confermano la gravità degli addebiti posti alla base del provvedimento sanzionatorio, poiché consentono di valutare complessivamente le inadempienze e la proporzionalità della sanzione irrogata (Cass. 14453/2017).



Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono quelle sopra evidenziate e le sanzioni disciplinari irrogate hanno efficacia immediata.

L'ultimo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori afferma che *“non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari **decorsi due anni** dalla loro applicazione”*.

Pertanto, trascorsi due anni, i comportamenti sanzionati perdono autonomo rilievo, ma possono essere citati, quali circostanze che confermano la significatività degli addebiti mossi, ai fini di una valutazione complessiva della condotta attuale del dipendente (Cass. 14433/2017).

#### **6.8.4 - Impugnazione**

A norma del comma 6 della legge 300/1970 entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione il lavoratore, qualora la ritenga illegittima, può procedere ad impugnarla.

Può infatti promuovere la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione composto da 3 membri (uno per parte, più un terzo membro scelto di comune accordo o in mancanza d'accordo nominato dalla DPL).

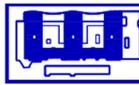
L'attivazione della procedura di impugnazione comporta la sospensione della sanzione fino alla decisione del Collegio.

Il datore di lavoro che riceva invito a nominare il proprio rappresentante nell'ambito del collegio deve farlo entro 10 giorni.

In caso di mancata nomina da parte del datore di lavoro, la sanzione non ha alcun effetto.

In alternativa, anche il Datore di Lavoro può rivolgersi all'autorità giudiziaria ma sempre entro il termine di 10 giorni dalla ricezione del suddetto invito e, anche in questo caso, la sanzione resta sospesa.

Il lavoratore che intenda impugnare la sanzione ma non voglia seguire la procedura di conciliazione, appena descritta, può scegliere di far riferimento alle procedure conciliative previste dai CCNL (se esistenti) oppure rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.



## 6.9 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello e/o del Regolamento whistleblowing poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente<sup>6</sup>, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo 6.2., costituisce illecito disciplinare del Dirigente anche:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori;
- l'impedimento, anche colposo, della scoperta di violazioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini dei D.Lgs 231/2001 e D.Lgs 24/2023, nonché l'omissione di vigilare, in ragione

<sup>6</sup> Il dirigente è un lavoratore dipendente ed in quanto tale passibile dell'applicazione di sanzioni disciplinari. Pertanto, anche nei confronti di questa figura apicale della gerarchia aziendale trova applicazione quanto citato dall'articolo 7 della Legge n. 300/70.

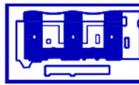
**Il contratto per i dirigenti prevede espressamente che per tutto quanto da esso non regolato trovi la propria disciplina nelle disposizioni del contratto collettivo applicato in azienda agli impiegati di più alto livello (art.27 CCNL Dirigenti di Aziende Industriali).** Sulla scorta di quanto appena esposto si può ritenere che anche ai dirigenti possa essere esteso il codice disciplinare previsto dal contratto di categoria per gli impiegati.

**Si riporta l'estratto integrale dell'articolo contrattuale sopra citato:**

*Parte settima - Disposizioni generali - Articolo 27 - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore.*

1. *"Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente Contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.*
2. *Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute ad personam".*

Ne consegue che qualora il rapporto di lavoro sia "incrinato" per oggettivi fatti che determinino la perdita del rapporto di fiducia tra l'azienda e il lavoratore possano essere attivate le procedure previste per la contestazione dei fatti. **Resta inteso che vista la particolare tipologia di rapporto ogni azione intrapresa dal datore di lavoro dovrà essere valutata e successivamente attivata con tutte le cautele del caso.**



delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello, del Codice Etico e/o del Regolamento whistleblowing.

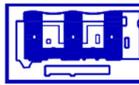
Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing autorizzano rispettivamente l'OdV e l'Ufficio interno a richiedere alla funzione aziendale competente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 6.3 e del comportamento tenuto prima (ad es. le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad es. la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nonché dal CCNL applicato e dalle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. ammonizione scritta;
- b. multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- c. sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- d. spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- e. licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing, il dirigente incorre nell'ammonizione scritta consistente nel richiamo, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- incorre nel provvedimento della multa il dirigente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano l'ammonizione scritta di cui al punto precedente;
- in caso di violazione non grave ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione;



- in caso di violazione grave, oppure non grave ma ulteriormente reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing, il dirigente incorre nel provvedimento di spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

### **6.10 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

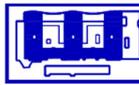
In caso di violazione del Modello e/o del Regolamento whistleblowing da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.3. e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei Soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. censura scritta a verbale,
- b. sospensione del compenso,
- c. revoca dell'incarico.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing, il membro dell'Organo Dirigente incorra nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del



Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione del compenso**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Regolamento whistleblowing tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dall'incarico**.

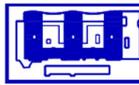
Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Regolamento whistleblowing:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Organo Dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori;
- la violazione delle tutele in materia del D.Lgs 24/2023 e/o del Regolamento whistleblowing.

L'amministratore e/o gli amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del Regolamento whistleblowing ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In caso di violazione del Modello e/o del Regolamento whistleblowing da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, rispettivamente l'OdV e l'Ufficio interno informeranno il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.



### **6.11 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà rispettivamente il Presidente del Collegio Sindacale/Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio di Amministrazione che in relazione alla gravità della violazione convocherà l'Assemblea dei Soci per la revoca del sindaco.

### **6.12 - SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'UFFICIO INTERNO**

Premesso quanto già indicato sulle funzioni e ruoli attribuiti all'Ufficio interno, lo stesso D.Lgs 24/2023 riconnette per la persona preposta a tale incarico sanzioni disciplinari in caso di accertate responsabilità degli illeciti richiamati dal decreto sopra citato (es. in tema di istituzione e gestione del canale di segnalazione interno, obbligo di riservatezza ecc.).

Ove l'incarico sia assunto da un dirigente della Società, ferme restando le sanzioni di cui al precedente *Paragrafo 6.9*, le accertate violazioni saranno oggetto di esame da parte del CdA che adotterà gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio in tema di Regolamento whistleblowing.

Più specificamente, in caso di violazione delle disposizioni, lo stesso potrà essere sanzionato, a seconda della gravità dell'infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b. decurtazione degli emolumenti;
- c. convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca del mandato.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel citato Regolamento da parte dell'Ufficio interno, si prevede che:



- incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni l'Ufficio interno che nel violare il Regolamento in parola, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda;
- incorre nella decurtazione degli emolumenti l'Ufficio interno che nel violare il Regolamento Whistleblowing, ponga in essere atti consistenti in violazioni così come definite dal D.Lgs. 24/2023;
- incorre nell'adozione del provvedimento di revoca del mandato l'Ufficio interno che nel violare il Regolamento Whistleblowing, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, di misure previste dal D.Lgs. 24/2023.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni sopra esposte, il Consiglio di Amministrazione avvierà le procedure di accertamento delle stesse.

Pertanto, a ogni notizia comunicata al Consiglio di Amministrazione, del mancato rispetto delle prescrizioni sopra evidenziate, è dato impulso da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni in parola, è individuata, dal Consiglio di Amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

Dell'avvio del procedimento disciplinare e dell'eventuale sanzione irrogata, dovrà essere notiziato l'OdV.

### **6.13 - SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ODV**

In caso di violazione del Modello di Gestione o del Codice Etico e/o del Regolamento whistleblowing da parte dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento OdV e/o dal Regolamento whistleblowing in materia di riservatezza e trattamento dei dati sensibili.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nei predetti Regolamenti dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b. decurtazione degli emolumenti;
- c. convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca del mandato.



In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nei citati Regolamenti da parte dell'OdV, si prevede che:

- incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che nel violare i Regolamenti in parola, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo;
- incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che nel violare il Regolamento OdV, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero ponga atti analoghi consistenti in violazioni così come definite dal D.Lgs. 24/2023;
- incorre nell'adozione del provvedimento di revoca del mandato il componente dell'OdV che nel violare il Regolamento OdV e quello Whistleblowing, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, di misure previste dal D.Lgs. 231/01 e dal D.Lgs. 24/2023.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni sopra esposte, il Consiglio di Amministrazione avvierà le procedure di accertamento delle stesse.

Pertanto, a ogni notizia comunicata al Consiglio di Amministrazione, del mancato rispetto delle prescrizioni sopra evidenziate, è dato impulso da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni in parola, è individuata, dal Consiglio di Amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

#### **6.14 - TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI**

Nel caso la Società instauri rapporti di collaborazione, consulenza, fornitura di beni e servizi che abbiano attinenza con i processi a rischio reato presupposto, nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza di Protocolli e misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231 di competenza e connessi al rapporto instaurato e correlate sanzioni in caso di violazione.

Le sanzioni dovranno essere espressamente previste nel contratto e valutate anche tenendo conto della disciplina di cui al Codice degli Appalti di cui al D.Lgs. 50/2016.

Si indicano, di seguito, le sanzioni che, a seconda della tipologia di ciascun rapporto contrattuale, potranno essere indicate in apposite clausole contrattuali da far approvare espressamente per iscritto secondo la normativa prevista in tema di clausole vessatorie:

- a. richiamo e intimazione a conformarsi;



- b. sospensione della prestazione 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;
- c. pagamento di una penale nella misura congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- d. immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

L'infrazione dovrà essere contestata formalmente, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o a mezzo pec, 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. o a mezzo pec.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dal comportamento del terzo derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.