



**SISTEMA DISCIPLINARE**

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

08/04/2025

01



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
ex Dlgs 231/01  
ed ex art. 30 Dlgs 81/08 e DM 13/02/14**

**SISTEMA DISCIPLINARE**

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</b> <b>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> <b>GS 23101:2017</b>		Pagina <b>2 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
			DATA      REVISIONE
			08/04/2025      01

## Indice

<b>1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. SOGGETTI DESTINATARI .....</b>	<b>5</b>
<b>3. LE CONDOTTE RILEVANTI.....</b>	<b>5</b>
<b>4. LE SANZIONI .....</b>	<b>8</b>
4.1 <i>Dipendenti .....</i>	<i>9</i>
4.2 <i>Dirigenti.....</i>	<i>11</i>
4.3 <i>Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.....</i>	<i>12</i>
4.4 <i>Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi .....</i>	<i>13</i>
<b>5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>13</b>
<b>6. ACCERTAMENTO DEGLI ILLECITI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>14</b>
<b>7. VALIDITÀ .....</b>	<b>15</b>
<b>8. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>15</b>

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>3 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

## 1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è un'Appendice del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa realizzato in conformità al Disciplinare GS 23101:2017 "Requisiti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa", costituente anche Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA) dell'Organizzazione, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:
  - i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizioni e procedure attuative del Modello;
  - ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
3. **Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>4 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

(art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)<sup>1</sup>, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)<sup>2</sup>;
5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità del ~~la lesione del bene aziendale tutelato~~ pregiudizio – anche solo potenziale - arrecato all'ente sotto il profilo della efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato ovvero dell'applicazione di misure cautelari o sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
6. **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista dallo SGRA e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)<sup>3</sup>;
8. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

---

<sup>1</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

<sup>2</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

<sup>3</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>5 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
	DATA 08/04/2025	REVISIONE 01	

## 2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra Organizzazione.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni relativi ai dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che abbiano rapporti contrattuali con l'Organizzazione sono attribuiti alla competenza del Direttore Generale; i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni relativi al Direttore Generale ed ai dirigenti sono attribuiti alla competenza del Consiglio di Amministrazione; i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono attribuiti alla competenza dell'Assemblea dei Soci.

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare ed esprimere il proprio parere in ordine alla gravità della violazione ed alla sanzione applicabile; l'OdV deve comunque segnalare tempestivamente alla Direzione ovvero, nei casi di rispettiva competenza, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci le violazioni accertate o comunque quelle di cui sia venuto in altro modo a conoscenza.

È istituito un sistema per consentire il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello, in conformità a quanto prescritto dal D.Lgs. n. 24/2023.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale, di concerto con l'OdV, provvedere alla comunicazione ed alla diffusione dello stesso, anche attraverso attività formative dedicate.

## 3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>6 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

(anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nella "mappatura del rischio" per processi ed area di reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio principale/diretto" identificate nella "mappatura del rischio" per processi ed area di reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>7 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
			DATA      REVISIONE
			08/04/2025      01

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Assumono infine rilevanza gli illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. whistleblowing) previsti dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 ovvero: a) la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione del modello organizzativo adottato dalla Società, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023; b) la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023 nonché il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; c) la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si riveli infondata, per la quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>8 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

#### 4. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesso. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti gli apicali, i dirigenti e i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc.). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla al Responsabile SGRA 231.

Pertanto, ai soggetti aziendali che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la sospensione o la revoca dalla carica ovvero la risoluzione del contratto per inadempimento.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>9 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

#### 4.1 Dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

i) Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- i. violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
- ii. condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione".

ii) Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- i. mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ii. ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale;
- iii. la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello che si riveli infondata, per la quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>10 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

- iii) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:
  - i. inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - ii. omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;
  - iii. la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo adottato dalla Società; l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni; la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- b) risolutive del rapporto di lavoro:
  - i) licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:
    - i. violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 nei confronti della società;
    - ii. notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>11 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

- ii) licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:
- i. condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
  - ii. condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

## 4.2 Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti dell'Organizzazione mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello 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 senza preavviso.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>12 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
	DATA	REVISIONE	
	08/04/2025	01	

#### 4.3 Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale che abbiano posto in essere una o più condotte tra quelle indicate al punto 3 potranno essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

a) richiamo ed intimazione a conformarsi;

b) sospensione dalla carica e dal compenso fino a sei mesi nel caso di infrazioni gravi e reiterate.

Potrà essere adottato il provvedimento della revoca per giusta causa in tutti i casi in cui le condotte indicate al punto 3 abbiano determinato l'applicazione a carico della Società delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di:

- a) commissione di illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. whistleblowing) ovvero:
  - a) la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 o violazione del modello organizzativo adottato dalla Società, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24 del 2023;
  - b) la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 24 del 2023 nonché il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- b) violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- c) ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
- d) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- e) mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>13 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

"grave" (art. 583 comma 1 c.p.) o "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, ovvero la morte delle stesse.

#### **4.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi**

La realizzazione di una o più condotte tra quelle indicate al punto 3 da parte di soggetti esterni alla Società (es. consulenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, lavoratori a progetto, partners commerciali, ecc.) può costituire, a seconda della gravità della violazione da valutarsi alla stregua dei parametri indicati dal presente Sistema Disciplinare:

- a) inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte, a fronte del quale la Società è legittimata all'inoltro di diffida ad adempiere nei riguardi della controparte ovvero, nei casi più gravi, ad esigere il pagamento di penali sulla base di clausole previamente pattuite;
- b) grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e causa di risoluzione del contratto in essere con la Società da far valere sulla base di clausola risolutiva espressa previamente pattuita.

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

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dall'organo competente all'irrogazione della sanzione, coadiuvato dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

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

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

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>14 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
			DATA      REVISIONE
			08/04/2025      01

## 6. ACCERTAMENTO DEGLI ILLECITI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento degli illeciti e di irrogazione delle sanzioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e i dirigenti, i soggetti in posizione apicale (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e i terzi.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente; analogamente, per i dirigenti valgono le regole stabilite dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

La competenza a provvedere nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, conformemente alle previsioni di legge e dello statuto, è espressamente demandata all'Assemblea dei Soci, la quale dovrà attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea dei Soci, una volta esaminata la segnalazione e rilevata la fondatezza, dovrà formulare per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo potrà svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo, l'Assemblea dei Soci adotterà le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea dei Soci dovrà essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo.

È fatta comunque salva l'esperibilità dell'azione sociale di responsabilità nei confronti degli autori delle condotte contestate, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile.

La competenza a provvedere nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi è espressamente demandata al Direttore Generale, il quale dovrà recepire le segnalazioni provenienti

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01) GS 23101:2017</b>		Pagina <b>15 di 16</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
			DATA      REVISIONE
			08/04/2025      01

dall'Organismo nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

## 7. VALIDITÀ

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del SGRA deliberata dall'Organo di Vertice ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Alta Direzione.

## 8. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”,
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</b> <b>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> <b>GS 23101:2017</b>		Pagina <b>16 di 16</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			08/04/2025	01

violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Legislazione cogente applicabile;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Sistema di Gestione della Qualità;
- Sistema di Gestione Ambientale;
- Sistema di Gestione della salute e sicurezza;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa.