



CODICE DISCIPLINARE IMPLEMENTATO CON IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

A. Premessa

A norma dell'art. 6, comma 2 bis D. Lgs. 231/2001 – come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 in tema di whistleblowing – i Modelli Organizzativi 231 devono prevedere un sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) Dlgs 231/2001.

Le sanzioni previste nel presente Codice Disciplinare si applicheranno in conseguenza del mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice Etico, del Modello 231 e dei presidi di prevenzione cui il Modello fa riferimento, ivi compresi quelli in tema di whistleblowing ai sensi del Dlgs 24/2023, e la sua applicazione deve considerarsi indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. Il presente Codice Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavoristica applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano alla Società i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice Etico può determinare, secondo quanto eventualmente previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per il personale dipendente della Società trova applicazione il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 13 maggio 2019 e ss.mm.ii., sottoscritto da Confcommercio, Filcams – CGIL, Fisascat – CISL e UilTucs – UIL, il quale prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidiva della mancanza ovvero al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della L. 604/66 e della L. 108/90 e ss.mm.ii.

Nel caso della Società, compete all'organo amministrativo assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

La Società si riserva, in ogni caso, di richiedere ai dipendenti il risarcimento del danno subito, qualora dalla condotta tenuta derivino danni concreti per la Società.

È compito dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 verificare la costante adeguatezza del sistema disciplinare quale parte integrante del sistema 231.

B. Codice disciplinare

La Società ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello 231, il presente Codice Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.



Il presente Codice Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva applicata dalla Società sia al personale dipendente sia al personale dirigente, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, quanto piuttosto aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre policy e prassi attualmente vigenti.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello 231 e dei relativi presidi/protocolli (ivi compreso il Codice Etico) commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società;
- le medesime violazioni, perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Codice Disciplinare.

Le previsioni contenute nel presente Codice Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge – e, in particolare, dall'art. 7 della L. 300/1970 – o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Codice Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Codice Disciplinare è reso riconoscibile e messo a disposizione per la consultazione presso l'intranet aziendale.

C. I soggetti destinatari

1. Dirigenti e Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello 231 e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, 1° comma, lett. a) del D.lgs 231/2001, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società.

In tale contesto, assume primaria rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Dirigenti'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).



I protocolli e i principi contenuti nel presente Codice Disciplinare devono ritenersi applicabili a tutto il personale assunto dalla Società ivi compresi coloro a cui sia stata riconosciuta la categoria legale di Dirigente che devono ritenersi, a tal fine, figure "apicali".

2. I dipendenti della Società

L'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.lgs 231/2001 prescrive l'adozione di un idoneo Codice Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello 231, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Al riguardo, assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla stesso da un rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c., indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (a titolo esemplificativo, quadri, impiegati, operai, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Codice Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 231, delle relative procedure e presidi di controllo e del Codice Etico, commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Nello specifico, si fa riferimento a tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 e degli altri presidi preventivi suindicati in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempi in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società:

- componenti del Collegio Sindacale, revisori e/o altri organi di controllo;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti terzi (fornitori, partner commerciali, consulenti, lavoratori autonomi).

D. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Codice Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono illeciti sanzionabili ai sensi del presente Codice tutte le condotte, commissive od omissive, anche laddove colpose, che costituiscano violazione del Modello, delle relative procedure e presidi preventivi, nonché del Codice Etico, o che comunque siano idonee a lederne l'efficacia quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001.

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:

- a. mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato", e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto b. che segue;
- b. mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs 231/2001, o laddove sussista il concreto pericolo che sia riconosciuta la responsabilità della Società ai sensi del D.lgs 231/2001. Inoltre, le sanzioni



previste e individuate al paragrafo che segue, sono applicate nei confronti di Amministratori, Dirigenti e soggetti apicali anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello 231 e, nei casi più gravi, perpetrazione dei reati. Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- c. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, ivi incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti d, e ed f;
- d. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti e e f;
- e. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto f;
- f. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- g. mancato rispetto delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e mancato rispetto degli obblighi e divieti di cui al D.Lgs. 24/2023.

E. Le sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il ruolo e le mansioni svolte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- diverse e ulteriori circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

La declaratoria di seguito utilizzata, tipizzata a norma dell'art. 238 ss. del CCNL applicato ai dipendenti assunti con categoria di **quadri, impiegati e operai**, per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo.

Le diverse tipologie di sanzioni previste sono le seguenti:

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

Biasimo verbale e scritto

La sanzione del biasimo si applica alle mancanze più lievi, a condotte commesse con imperizia e lieve negligenza, in assenza di recidiva nelle condotte commesse dal dipendente.



Multa

La sanzione dell'ammonizione scritta o della multa si applica nei casi di:

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

Sospensione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per il periodo massimo di 10 giorni, è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione del Codice Disciplinare avente gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello 231, sia pure a livello potenziale (ad es. mancato rispetto delle policies aziendali o del Codice di condotta aziendale) o compimento di condotte rilevanti che rientrino nel punto D lettera A del presente regolamento.
- danni alle cose ricevute in dotazione ed uso, con comprovata responsabilità;
- presenza in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- 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 del licenziamento disciplinare per giusta causa si applica 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;
- mancato rispetto doloso o colposo delle policies aziendali o del Codice di condotta aziendale che comporti un danno economico alla società
- esercizio di poteri oltre i limiti delle deleghe e delle procure assegnate
- 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.

Fermo restando quanto precede, a norma dell'art. 242 del CCNL applicabile, la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non richiamati nel presente regolamento e nel CCNL, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:



- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.
- condotte "rilevanti" che rientrino nel punto D lettere b, c, d, e, f, g del presente regolamento

Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. 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.

F. L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e Dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra "Le condotte rilevanti" di cui al punto D. che precede da parte di membri del CDA o Dirigenti muniti di procura, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la revoca dall'incarico.

Nello specifico, sempre con riferimento al precedente paragrafo D:

- per le violazioni di cui ai punti a sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello 231;
- per le violazioni di cui al punto c o d in assenza di dolo o colpa grave, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui al punto E in assenza di dolo o colpa grave sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui ai punti b e nei casi c, d, e, f e g in presenza di dolo (anche eventuale) o colpa grave, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico. In quest'ultimo caso laddove si tratti di Dirigenti ferme restando le tutele contrattuali di cui al punto successivo, laddove sussistano i presupposti per il licenziamento per giusta causa, si potrà altresì procedere con il relativo licenziamento ed in ogni caso alla sospensione dal servizio o all'assegnazione ad altro incarico che garantisca la non reiterazione dei predetti comportamenti, anche laddove detto spostamento comporti l'assegnazione a mansioni inferiori a quelle precedente occupate.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali - Dirigenti



Per il personale dipendente a cui sia riconosciuta la categoria legale di Dirigente, trova applicazione il CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sottoscritto in data 2 gennaio 2014, il quale all'art. 23 delinea le responsabilità civili e penali dei Dirigenti.

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al Dirigente specifiche responsabilità civili, o penali e erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico di un Dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra "Le condotte rilevanti" di cui al paragrafo D che precede da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL vigente richiamate integralmente al punto E che precede.

Le sanzioni nei confronti del whistleblower

In osservanza della Whistleblowing Policy, la Società invita e incoraggia il Dipendente a segnalare tempestivamente violazioni effettive o potenziali del Codice Etico e/o del Modello 231. Qualora il dipendente reputi opportuno effettuare dette segnalazioni su base totalmente anonima agisce in conformità alla Whistleblowing Policy stessa.

In osservanza della Whistleblowing Policy, è fatto divieto al Dipendente di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un collega o di un collaboratore che segnali violazioni effettive o potenziali della legge, del Codice Etico e/o del Modello 231.

In osservanza della Whistleblowing Policy, è fatto divieto al Dipendente di effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni relative alla violazione effettiva o potenziale della legge, del Codice Etico e/o del Modello 231 che si rivelino infondate.



I provvedimenti sanzionatori possono essere applicati al whistleblower che effettui segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le previsioni applicabili e, per il personale dipendente, le sanzioni previste dal CCNL vigente richiamate integralmente al punto E. che precede.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di whistleblowing, saranno altresì soggette ai medesimi provvedimenti sanzionatori.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra "Le condotte rilevanti" di cui al paragrafo D che precede da parte di un Terzo Destinatario saranno potranno essere applicate le penali previste nella singola convenzione negoziale sino alla risoluzione della stessa convenzione. Nei singoli contratti dovrà essere indicato l'impegno al rispetto del Modello Organizzativo.

G. Contestazione dell'addebito e irrogazione della sanzione

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste tra "Le condotte rilevanti" di cui al precedente punto D.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza ovvero il Soggetto gestore dei canali interni di segnalazione della Società segnala l'avvenuta violazione del Modello 231 ovvero dei suoi protocolli e/o del Codice Etico e/o della Policy in materia di Whistleblowing.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'Organismo di Vigilanza ovvero il Soggetto gestore dei canali interni di segnalazione ricevano una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisiscano, nel corso della loro attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello 231, tali soggetti hanno l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza ovvero il Soggetto gestore dei canali interni di segnalazione valutano, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello 231. In caso positivo, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Delegato della Società, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello 231 riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili.



Qualora riscontri la violazione del Modello 231 da parte degli Amministratori o dei Dirigenti dotati di Procura l'Organismo di Vigilanza trasmette al CDA una relazione contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il CDA convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il CDA, sulla scorta degli elementi acquisiti, delibera la sanzione ritenuta applicabile secondo le previsioni del presente regolamento. Laddove per limitazioni statutarie il CDA non abbia i necessari poteri per poter procedere con l'applicazione della relativa sanzione, provvede a convocare l'assemblea dei soci, affinché assuma le necessarie delibere.

La delibera viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza e al Soggetto gestore dei canali interni di segnalazione, per le opportune verifiche.

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dalla L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, la Società, tramite il Presidente/Vicepresidente, o comunque soggetto regolarmente incaricato contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:



- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente/Vicepresidente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il Presidente/Vicepresidente o soggetto incaricato si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL applicabile.

Il Presidente/Vicepresidente o soggetto incaricato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.