

SISTEMA DISCIPLINARE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

ALLEGATO

AL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte Generale

ex D. Lgs. 231/2001

di



RIFERIMENTI DI REVISIONE		
REV.	Data	Stato
00	Dicembre 2015	Implementazione MOG 231
01	Gennaio 2018	Aggiornamento
02	Luglio 2019	Aggiornamento L.179/2017
CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
Approvato da: (Firma)		

Gli aggiornamenti sono evidenziati in colore rosso

Sommario

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.1 RESPONSABILITÀ INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
2.2 PUBBLICITÀ PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
3. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAGLI "APICALI"	5
3.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	5
3.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI APICALI	5
4. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAL PERSONALE DIPENDENTE NON "APICALE"	6
5. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON "APICALI" (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI)	6
6. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI.....	7
7. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	16
8. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE.....	16
9. DIRITTO DI DIFESA.....	16

CEINGE Biotechnologie Avanzate S.c.a r.l. (di seguito denominata anche semplicemente CEINGE o “la Società”) in reazione alla inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società (di seguito inteso, per brevità, “Modello”), adotta il presente sistema disciplinare quale condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D.lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel proprio Modello, rende efficace l’azione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, anche OdV) deputato a presidiare la concreta attuazione del Modello ed ha lo scopo di garantire l’effettività e la coerenza del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L’applicazione del sistema disciplinare interno e delle relative sanzioni è dunque indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria a carico dell’autore della condotta criminosa e/o della Società, rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare tiene conto anche delle modifiche apportate dalla legge n.179/2017 all’art. 6 comma 2 del D.Lgs.n.231/2001, in materia di segnalazioni rilevanti ai fini del Modello ¹.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari del Modello 231 individuati nella Parte Generale del Modello, di cui il presente documento costituisce allegato, e oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società - sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione diretta con la Società, ovvero anche collaboratori esterni, partner commerciali e altri *outsourcer* operanti in nome o per conto della Società, sulla base di specifiche pattuizioni contrattuali.

Per il personale dipendente il Sistema Disciplinare si inquadra nell’ambito dei più generali obblighi di diligenza e obbedienza del lavoratore previsti dagli artt. 2104-2105-2106-2118-2119 del Codice Civile.

¹ Cfr. § 6.1. e ss. del Modello, Parte Generale, in materia di segnalazione di illeciti (*whistleblowing*).

Il CEINGE non tollera alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o del Codice Etico, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società ovvero dell'impresa di appartenenza del trasgressore. Conseguentemente, ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice etico, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

2.1 RESPONSABILITÀ INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il CEINGE è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, restano immutati i poteri già conferiti - nell'ambito delle rispettive attribuzioni - alle funzioni aziendali competenti, nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

L'OdV ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Pertanto, ove l'OdV riscontri violazioni del Modello e/o del Codice Etico nel corso della sua attività ispettiva, esso provvederà a segnalarle alle funzioni di volta in volta competenti alla irrogazione delle sanzioni alle quali competono le opportune iniziative in merito.

A tal proposito, l'OdV dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello o del Codice Etico e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno per la funzione aziendale preposta alla decisione in materia disciplinare e all'irrogazione della sanzione.

2.2 PUBBLICITÀ PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE

È necessario che il sistema disciplinare 231 sia divulgato all'interno dell'azienda (pubblicità preventiva), in attuazione del principio giuslavoristico secondo cui la previa conoscenza o valida conoscibilità della normativa disciplinare predisposta dall'azienda costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare.

Pertanto, la Società garantisce che il presente sistema sia portato a conoscenza del Personale aziendale mediante affissione in luogo accessibile a tutti (art. 7, comma 1, St. Lav.) curando altresì l'informativa personale a tutti gli altri destinatari del Modello diversi dal personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società.

Di primaria importanza nella corretta definizione del sistema disciplinare è la predisposizione di un presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale sia in grado di comprendere quali siano i "principi 231" da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare. A tal fine, la società adotta un Codice disciplinare, schematizzato nella tabella di cui al successivo paragrafo 6, dove è stabilito in modo specifico la corrispondenza tra singole violazioni del sistema 231 e la relativa

sanzione. Tale sistema sarà anche oggetto di sessioni di formazione da effettuarsi periodicamente.

3. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAGLI "APICALI"

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231 e nei protocolli in esso contenuti devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria, una posizione "apicale".

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.*

Nell'ambito della Società, le funzioni apicali vengono riconosciute in capo ai seguenti soggetti:

- Governance;
- altri soggetti che esercitano funzioni direttive e di controllo dell'impresa, in via di fatto;
- i procuratori della società investiti di poteri rappresentativi per singoli affari.

3.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dell'Organo amministrativo, l'OdV ne informa l'assemblea dei soci. L'assemblea procede agli accertamenti necessari e, una volta riscontrata la violazione, assume i provvedimenti ritenuti idonei, deliberando, secondo le indicazioni della normativa vigente, una delle sanzioni indicate nella tabella di cui al successivo § 6.

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

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'Organo Amministrativo, quale presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato.

3.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI APICALI

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse da altri soggetti apicali diversi dall'amministratore unico (ad es. procuratori o altri soggetti assimilabili ai c.d. gestori di fatto di cui all'art. 2639 c.c.), costituisce lesione del rapporto di fiducia con la Società determinando l'esercizio da parte dell'Organo Amministrativo dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi – del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Il criterio di proporzionalità tra violazione e sanzione è garantito nei termini di cui al successivo § 7.

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

4. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAL PERSONALE DIPENDENTE NON "APICALE"

Le violazioni del Modello, dei connessi protocolli, nonché del Codice Etico da parte del personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società comportano l'esercizio dell'azione e/o del provvedimento disciplinare ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione, nei casi più gravi, del rapporto di lavoro a norma di legge e/o di CCNL di categoria applicabile ai lavoratori.

I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e del contratto collettivo di categoria e con l'osservanza delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello 231/01, rilevata dall'OdV, viene avviata a cura del Responsabile del Personale la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.

È a carico della Responsabile del Personale la gestione di tutto l'iter formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni di cui al Modello 231/01 e il Responsabile del Personale dovrà poi riferire all'OdV riguardo l'irrogazione delle sanzioni disciplinari emesse. Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicati, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- la condotta complessiva del dipendente (per esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure di aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo e il compito assegnati al dipendente;
- il livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- l'eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo anche sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella delle infrazioni 231 di cui al successivo § 6.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

5. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON "APICALI" (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI)

Il presente Sistema disciplinare si applica altresì, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti (ove possibile), a tutti i soggetti – persone fisiche o imprese - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del Modello e dei connessi protocolli in virtù delle funzioni e/o attività disimpegnate per conto della Società, indipendentemente dalla modalità contrattuale applicata.

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

a) i consulenti e professionisti esterni chiamati ad operare in nome o per conto della Società. Le inosservanze del Codice Etico o del Modello commesse da uno di tali soggetti - per la parte in cui le prescrizioni del Codice e i protocolli del Modello siano a essi applicabili - rappresentano grave inadempimento nell'esecuzione dei relativi contratti con la Società e come tali andranno tipizzate, laddove possibile, attraverso la previsione di specifiche clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c., nonché clausole penali ex art. 1382 cod.civ. e/o clausole di salvezza del risarcimento del danno ulteriore procurato alla Società, fino alla risoluzione definitiva del rapporto per giusta causa, nei casi più gravi.

Compete all'OdV valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi che abbiano commesso inosservanze al Modello e Codice Etico.

6. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI

La Società individua, qui di seguito, specifiche tipologie di infrazioni al Modello 231 e/o al Codice Etico alle quali sono associate sanzioni suscettibili di essere irrogate, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello sopra richiamati.

TIPOLOGIE DI INFRAZIONI DEI SOGGETTI "APICALI"	SANZIONI APPLICABILI IN CONFORMITÀ ALLA LEGGE E/O AL CCNL DI CATEGORIA
Inosservanza del Codice Etico.	- Ammonizione scritta con intimazione a conformarsi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione; - Sanzioni conservative del posto di lavoro in caso di prima violazione; - Risoluzione anticipata del contratto di lavoro in caso di recidiva.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza	- Ammonizione scritta con intimazione a conformarsi;

l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di recidiva.
Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema deleghe.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o revoca dalla carica in caso di recidiva.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e/o protocolli di gestione dei processi sensibili a rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità 231 nonché generica inosservanza delle procedure e/o protocolli.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o revoca dalla carica in caso di recidiva.
Omissa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più gravi;

del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Revoca dalla carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625, comma 2, c.p..
Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto apicale sia venuto a conoscenza, in ragione del suo ufficio.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di recidiva.
Comportamento diretto in modo univoco e intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi;
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.
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 sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione.

Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili al rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità ex d.lgs. 231/01, di condotte fortemente difformi a quanto stabilito nei protocolli del Modello, ovvero azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel decreto	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni (nel primo caso); - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (nel secondo caso).
Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall' amministratore unico; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dall'AU.
Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'amministratore unico; - Revoca della procura in caso di condotta posta in essere da altri soggetti apicali diversi da quelli sopra individuati; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati, in caso di recidiva.
Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'Amministratore Unico ed eventuale rivalsa per i danni che la società sia stata costretta a risarcire in favore dei soggetti lesi dalle suddette violazioni. - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.

TIPOLOGIE DI INFRAZIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON APICALE	SANZIONI APPLICABILI IN CONFORMITÀ AL CCNL DI CATEGORIA
---	--

Inosservanza del Codice Etico.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società a una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva.
Violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/01 o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231/01, ovvero compimento di atti contrari all'interesse della società, che arrechino danno alla società stessa, o la espongano a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.	- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un max di 10 gg; - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso.
Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva.
Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e/o del Codice Etico.	- Ammonizione scritta nel caso di prima violazione; - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non

nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuata nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
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 sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo	- Richiamo scritto nei casi di prima violazione; - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva semplice; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva reiterata.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione –	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione;

qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nei casi di recidiva reiterata.
Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili al rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità ex d.lgs. 231/01, di condotte fortemente difformi a quanto stabilito nei protocolli del Modello, ovvero azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel decreto	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni (nel primo caso); - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (nel secondo caso).
Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva;

	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni di cui sopra.	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

TIPOLOGIE DI INFRAZIONI PER ALTRI SOGGETTI NON APICALI DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI	SANZIONI APPLICABILI (DA PREVEDERE CONTRATTUALMENTE)
Inosservanza del Codice Etico.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto;

documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore, nelle ipotesi più lievi.
Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c., salvo il risarcimento del danno ulteriore; in caso di recidiva.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuata nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

7. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Il presente sistema disciplinare viene applicato nel rispetto delle norme giuslavoristiche vigenti – incluse quelle previste dalla contrattazione collettiva – e ha natura prettamente interna alla Società, **non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo** rispetto alle norme di legge o di contrattazione collettiva applicabili, **nonché integrativo** delle altre norme di carattere infrazionale, incluse quelle di natura disciplinare.

La sanzione in concreto adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità e autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intese come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

L'adequatezza del presente Sistema Disciplinare alle prescrizioni del Modello deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza che, se del caso, riporterà all'Organo Amministrativo.

8. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Gli organi sociali e le funzioni aziendali competenti alla concreta applicazione delle misure disciplinari qui codificate per la inosservanza del Codice Etico e/o del Modello 231, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata (ove previsto), sono:

- a) l'**Assemblea dei soci** per le sanzioni irrogabili nei confronti del C.d.A.;
- b) Il **CdA** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ personale "apicale" diverso dagli amministratori (es. procuratori, gestori di fatto)
 - ✓ personale "non apicale" inquadrato in organico della società;
 - ✓ altri soggetti "non apicali" diversi dai lavoratori subordinati.

9. DIRITTO DI DIFESA

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

[FINE DOCUMENTO]