



LB-OFFICINE MECCANICHE- S.p.A.

Modello di Organizzazione e Gestione

Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Allegato - 11
SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001



STORICO DELLE REVISIONI DEL DOCUMENTO		
REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	13-10-21	Prima emissione
1	15-12-23	Aggiornamento normativo al D.lgs. n. 24/2023 di attuazione di Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

INDICE

1.	Scopo del documento	4
2.	Campo di applicazione.....	4
3.	Normativa di riferimento.....	4
4.	Principi generali	5
5.	Soggetti destinatari	5
6.	Responsabilità coinvolte.....	5
7.	Diffusione del sistema disciplinare.....	6
8.	Sanzioni disciplinari per il personale dipendente.....	7
8.1	Responsabilità coinvolte.....	7
8.2	Condotte e sanzioni	7
9.	Misure disciplinari nei confronti dei tirocinanti, collaboratori, consulenti e fornitori.....	11
9.1	Responsabilità coinvolte.....	11
10.	Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori	11
10.1	Responsabilità coinvolte.....	11
10.2	Condotte e sanzioni	12
11.	Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci e dei componenti l'Organismo di Vigilanza.....	15
11.1	Responsabilità coinvolte.....	15

1. Scopo del documento

LB OFFICINE MECCANICHE S.p.A. rende noto che ha introdotto il presente sistema disciplinare in osservanza di quanto disposto dall'art. 6, co. 2, lett. e) del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che regola la responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

L'introduzione del sistema disciplinare è necessaria per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello) adottato dalla LB OFFICINE MECCANICHE, ossia per punire quelle condotte che, non osservando le suddette misure, se non venissero scoraggiate mediante l'applicazione di misure disciplinari potrebbero degenerare in illeciti aziendali.

Il presente documento comprende:

- ✓ Campo di applicazione
- ✓ Normativa di riferimento
- ✓ Principi generali
- ✓ Soggetti destinatari
- ✓ Responsabilità coinvolte
- ✓ Diffusione del Sistema disciplinare
- ✓ Misure disciplinari

2. Campo di applicazione

Le regole ed i principi, la cui violazione è passibile di applicazione delle sanzioni disciplinari ivi previste, sono quelle contenute nel Modello organizzativo, nel Codice Etico e nelle procedure operative di attuazione del Modello predisposte al fine di regolamentare le attività delle aree considerate esposte a rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, nonché le regole e i principi contenuti nel D.Lgs. 24/23 (Decreto Whistleblowing).

3. Normativa di riferimento

- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica a norma dell'Art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300";
- Codice civile artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica - Piccola e media industria – Confapi;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo, del 23 ottobre 2019, riguardante *la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*

4. Principi generali

LB OFFICINE MECCANICHE ritiene che il rispetto del Modello di Organizzazione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 sia di fondamentale importanza per lo sviluppo sano della Società, ponendola al riparo da gravi rischi di natura penale.

Adottando il presente sistema disciplinare la Società intende scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite sanzionando comportamenti che integrano la violazione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle procedure aziendali tutti documenti che, invece, sono stati elaborati per garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il sistema disciplinare è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 del codice civile, delle disposizioni contenute nella Legge n. 300/70 ("Statuto dei Lavoratori") e nei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nella Società. Esso è, inoltre, conforme alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/23 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello di Organizzazione, ivi incluse quelle in materia di whistleblowing in conformità alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023, così come disciplinate nel Modello organizzativo, nella Policy Whistleblowing e nelle procedure aziendali definite, costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, del Codice civile.

Si ricorda che il sistema disciplinare deve considerarsi autonomo e distinto dal Codice penale. Le regole e le sanzioni in esso previste integrano, e non sostituiscono, le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari, e potranno trovare applicazione a prescindere dall'esito del procedimento eventualmente iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

5. Soggetti destinatari

Il sistema disciplinare è rivolto:

- al personale dipendente;
- ai tirocinanti, collaboratori, consulenti e fornitori;
- agli amministratori;
- ai membri del Collegio Sindacale;
- ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

6. Responsabilità coinvolte

L'Amministratore Delegato (di seguito AD) della Società è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del sistema disciplinare.

Le figure aziendali, a vario titolo coinvolte nel procedimento disciplinare, sono chiaramente identificate e più avanti descritte, in corrispondenza dei diversi destinatari del sistema disciplinare.



All'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), che in base agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 ha il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", spettano specifiche funzioni di controllo per quanto concerne quelle infrazioni che possono gravare sulla funzionalità del Modello.

In particolare l'OdV, nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori):

- è informato della decisione del Presidente del C.d.A di aprire un procedimento disciplinare qualora l'illecito rientri tra i reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01 o si riferisca a condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione, per poter fornire sue valutazioni in merito ai fatti e ai comportamenti contestati che, sebbene non vincolanti, sono da considerarsi opportuni ai fini di una efficace vigilanza sul Modello.
- raccomanda l'attivazione di un procedimento disciplinare accertati comportamenti realizzati in violazione del Modello di Organizzazione e del Codice Etico mediante l'inoltro di una comunicazione alla funzione aziendale preposta, corredata da adeguata documentazione circa le rilevazioni effettuate e le motivazioni che lo spingono a suggerire l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

7. Diffusione del sistema disciplinare

Il presente sistema disciplinare viene reso noto ai destinatari mediante una puntuale attività di informazione e formazione.

La sua diffusione viene garantita mediante:

- circolari interne o comunicati formali;
- affissione in un luogo accessibile a tutto il personale ai sensi dell'art. 7 co. 1 L. 300/1970;
- allocazione del documento nella intranet aziendale dedicata al Modello;
- organizzazione di corsi di formazione diretti a diffonderne il contenuto.



8. Sanzioni disciplinari per il personale dipendente

8.1 Responsabilità coinvolte

Nella tabella sottostante si riportano le funzioni aziendali coinvolte nel procedimento disciplinare sanzionatorio.

	Rilevazione	Parere	Istruttoria	Decisione	Notifica provvedimento
Funzione aziendale	Risorse Umane / OdV	OdV	Risorse Umane	AD	Risorse Umane

8.2 Condotte e sanzioni

Di seguito si riportano le tipologie di condotte sanzionabili e le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili, per i lavoratori dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicato e dalle norme di legge in materia.

In particolare, per il personale dipendente sono irrogate le sanzioni previste all'art. 69 del CCNL METALMECCANICA - Piccola e media industria – Confapi.

Le sanzioni irrogabili sono indicate in ordine di crescente gravità. Esse sono:

- **conservative del rapporto di lavoro:**
 - rimprovero scritto;
 - multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni.
- **risolutive del rapporto di lavoro:**
 - licenziamento.

La gravità dell'infrazione sarà oggetto di valutazione, nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità, tenendo conto delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro;
- la reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sanzionabili che costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.



La commissione dell'illecito disciplinare dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare all'esito del quale, nel caso di accertata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento con contenuto ed effetti sanzionatori. Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 Legge n. 300/1979 (Statuto dei Lavoratori), dal CCNL METALMECCANICA - Piccola e media industria – Confapi e dal sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Si riportano di seguito le condotte sanzionabili con evidenza delle conseguenti possibili sanzioni disciplinari applicabili:

Condotta	Sanzione
Comportamenti di ostacolo o di elusione ai controlli svolti dall'OdV.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata</i>
Omessa trasmissione all'OdV delle informazioni di cui al Modulo M.1 PR. 20_Prospecto dei flussi informativi obbligatori	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo dirigente nelle attività organizzative ed operative.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Violazioni, anche reiterate, dei protocolli e delle procedure del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i> <i>Licenziamento</i>
Violazione delle norme di comportamento previste nel Codice Etico.	<i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i> <i>Licenziamento</i>
Assenza ingiustificata ai corsi di formazione obbligatoria in materia di Responsabilità amministrativa d'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/01 per più di due edizioni consecutive.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i>
Inosservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale sui luoghi di lavoro.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Mancata partecipazione ai controlli sanitari previsti.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>



Condotta	Sanzione
Rimozione o modifica, senza autorizzazione, dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre che non sono di competenza ovvero che possono compromettere la salute e la sicurezza propria o di altri lavoratori o dell'ambiente.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Ingiustificata e reiterata assenza ai corsi di formazione/informazione sui rischi presenti legati all'attività lavorativa e sulle misure di sicurezza e di protezione previste.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Ingiustificata e reiterata assenza alla partecipazione di corsi di formazione in materia di tutela e prevenzione dell'ambiente.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i>
Segnalazione che si accerti essere infondata effettuata con dolo o colpa grave.	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i>
Accertata condotta finalizzata ad ostacolare la segnalazione	<i>Rimprovero scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i>
Accertati comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023 ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto.	<i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i>
Accertati comportamenti ritorsivi nei confronti del facilitatore e delle persone vicine al segnalante.	<i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i>
Mancato invio della segnalazione whistleblowing, erroneamente ricevuta, entro 7 giorni dal ricevimento al Gestore.	<i>Ammonizione scritta</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i>



Condotta	Sanzione
<p>Casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing</p>	<p><i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i></p>
<p>Mancato rispetto delle disposizioni e delle istruzioni impartite dalle funzioni responsabili della gestione ambientale.</p>	<p><i>Richiamo scritto</i> <i>Multa</i> <i>Sospensione dalla retribuzione e dal servizio</i> <i>Licenziamento</i></p>
<p>Violazione di una o più prescrizioni del Modello organizzativo mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 nei confronti della società.</p>	<p><i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni</i> <i>Licenziamento</i></p>
<p>Comportamento diretto intenzionalmente al compimento di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, anche se poi non effettivamente realizzati (tentativo).</p>	<p><i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni</i> <i>Licenziamento</i></p>
<p>Comportamento diretto intenzionalmente al compimento di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, con concreta applicazione, carico della società, di sanzioni previste dal Decreto.</p>	<p><i>Multa</i> <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</i> <i>Licenziamento o</i></p>

9. Misure disciplinari nei confronti dei tirocinanti, collaboratori, consulenti e fornitori

9.1 Responsabilità coinvolte

Qualora la violazione del Modello o del Codice Etico sia posta in essere da tirocinanti, collaboratori (inclusi i lavoratori a progetto di cui agli artt. 61 e ss. Dlgs. 276/2003), consulenti e fornitori che intrattengono rapporti con la Società e sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi/convenzioni e nei contratti, ciò potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione disciplinare contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Qualora tirocinanti, collaboratori (inclusi i lavoratori a progetto di cui agli artt. 61 e ss. Dlgs. 276/2003), consulenti o fornitori effettuino delle segnalazioni whistleblowing ricomprese nel D.Lgs. 24/23 si ribadisce che, se le stesse si rivelino infondate, o effettuate con dolo o colpa grave, ciò potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione disciplinare contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

10. Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori

10.1 Responsabilità coinvolte

Nella tabella sottostante si riportano le funzioni aziendali coinvolte nel procedimento disciplinare sanzionatorio. Le sanzioni vengono comminate sulla base di quanto prescritto nel D.lgs. 231/01 e nel D.lgs. 24/23 (Decreto Whistleblowing).

Si ricorda che, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.lgs. n. 24/2023 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.lgs. n. 24/2023. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 2 e comma 3 del D.lgs. n. 24/2023.

La tabella che segue evidenzia le responsabilità coinvolte nell'accertamento e nella irrogazione di una sanzione disciplinare a carico degli amministratori.

	Rilevazione	Parere	Istruttoria	Decisione	Notifica provvedimento
Funzione aziendale	Collegio Sindacale / OdV	OdV	Collegio Sindacale/OdV	Assemblea Soci	Assemblea Soci

Competente a decidere l'irrogazione o meno della sanzione disciplinare a carico degli amministratori, nonché la possibile tipologia di sanzione, è l'Assemblea dei Soci previo parere dell'OdV e del Collegio Sindacale.

10.2 Condotte e sanzioni

Il provvedimento disciplinare eventualmente applicato sarà proporzionato alla gravità delle infrazioni commesse. Nei casi ritenuti di massima gravità potrà essere esercitata l'azione di responsabilità, prevista dall'art. 2393 c.c. e la conseguente destituzione dalla carica.

Le sanzioni irrogabili sono indicate in ordine di crescente gravità. Esse sono:

- **conservative del rapporto di lavoro:**
 - richiamo scritto;
 - sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile);
 - sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi.
- **risolutive del rapporto di lavoro:**
 - revoca dell'incarico.

La gravità dell'infrazione sarà oggetto di valutazione tenendo conto delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno o del pericolo che deriva dall'infrazione commessa sia per la Società che, in generale, per tutti i portatori di interesse della stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il concorso nell'illecito di più persone in accordo tra loro;
- la reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sotto segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Nella tabella che segue si riportano le diverse tipologie di condotte sanzionabili e le corrispondenti sanzioni disciplinari applicabili, per i soggetti c.d. di "vertice", ossia per i soggetti che compongono l'Organo di governo della Società.



Condotta	Sanzione
Comportamenti di ostacolo o di elusione ai controlli svolti dall'OdV.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo dirigente nelle attività organizzative.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Omessa valutazione e mancata adozione di provvedimenti in merito a segnalazioni e richiami per interventi provenienti dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Violazione delle norme di comportamento previste nel Codice Etico.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Violazione delle norme di comportamento previste nel Modello Organizzativo.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione dirette a prevenire uno o più reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Omissione con riguardo ai comportamenti e alle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la società alle situazioni di rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>



Condotta	Sanzione
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. 81/08, e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi ai sensi degli artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Comportamento diretto intenzionalmente al compimento di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, anche se poi non effettivamente realizzati (tentativo).	<i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i> <i>Revoca dell'incarico</i>
Comportamento diretto intenzionalmente al compimento di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, con concreta applicazione, carico della società, di sanzioni previste dal Decreto.	<i>Revoca dell'incarico</i>
Mancato invio al Gestore della segnalazione erroneamente ricevuta entro il termine di 7 giorni dal suo ricevimento	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i>
Accertata condotta finalizzata ad ostacolare la segnalazione.	<i>Richiamo scritto</i> <i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Accertati comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/20238 ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto.	<i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Accertati comportamenti ritorsivi nei confronti del facilitatore e delle persone vicine al segnalante.	<i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>
Accertata violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/23.	<i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i> <i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i>

Condotta	Sanzione
<p>Accertata mancata istituzione dei canali di segnalazione, di idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o accertata non conformità agli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/23 delle procedure adottate.</p>	<p><i>Richiamo scritto</i></p> <p><i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i></p> <p><i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i></p>
<p>Accertata condotta finalizzata ad ostacolare la gestione della segnalazione da parte del Gestore (non accessibilità ai documenti e alle informazioni aziendali nella fase dell'istruttoria e dell'indagine volta alla risoluzione della segnalazione).</p>	<p><i>Richiamo scritto</i></p> <p><i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i></p> <p><i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i></p>
<p>Segnalazione che si rivela infondata effettuata con dolo o colpa grave.</p>	<p><i>Sanzioni pecuniarie, di importo variabile (da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile)</i></p> <p><i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i></p>
<p>Casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del soggetto 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, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing.</p>	<p><i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i></p> <p><i>Sospensione dalla carica e dagli emolumenti per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi</i></p> <p><i>Revoca dell'incarico</i></p>

11. Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci e dei componenti l'Organismo di Vigilanza

11.1 Responsabilità coinvolte

Qualora la violazione del Modello sia posta in essere da un soggetto che rivesta la qualifica di sindaco o di componente dell'Organismo di Vigilanza, l'AD assumerà gli opportuni provvedimenti anche in relazione a quanto previsto dalla normativa sanzionatoria applicabile alla categoria di appartenenza del professionista, nel rispetto delle regole di funzionamento proprie del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza e, per quest'ultimo, anche dei criteri di durata in carica e di sostituzione dei componenti disciplinati nel Modello Organizzativo.

Qualora il componente del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza effettui una segnalazione whistleblowing ricompresa nel D.Lgs. 24/23 si ricorda che la Società garantisce al segnalante le tutele accordate dal Decreto Whistleblowing e l'obbligo di riservatezza. Tuttavia, se la segnalazione si rivela infondata o effettuata con dolo o colpa grave, la Società potrà decidere per la risoluzione del rapporto



contrattuale o per l'applicazione di ogni altra sanzione disciplinare contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.