

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/2001

(Parte Speciale)

Sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico

Approvato con deliberazione del 23/12/2021

In vigore dal 23/12/2021

Indice

Indice	2
Sezione I – Parte generale	3
1.1 Premessa	3
1.2 Ambito di applicazione	3
1.3 Responsabilità di applicazione.....	4
1.4 Criteri di scelta delle sanzioni	4
1.5 Informazione e formazione	4
Sezione II – Parte Speciale prima.....	5
2.1 Comportamenti sanzionabili dei dipendenti	5
2.2 Sanzioni per dipendenti.....	5
2.3 Applicazione delle sanzioni per dipendenti.....	6
2.4 Comportamenti sanzionabili degli amministratori.....	7
2.5 Sanzioni per amministratori	8
2.6 Applicazione delle sanzioni agli amministratori	8
2.7 Comportamenti sanzionabili del Revisore dei Conti	9
2.8 Sanzioni per il Revisore dei Conti	10
2.9 Applicazione delle sanzioni al Revisore dei Conti.....	10
Sezione III – Parte Speciale seconda.....	11
3.1 Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza	11
3.2 Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'Organismo di Vigilanza	11
3.3 Sanzioni per i soggetti terzi	12
3.4 Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi	12
Sezione IV - Parte Speciale quarta.....	12
4.1 Procedura di irrogazione della sanzione a dipendenti, amministratori, Revisore dei Conti ed esponenti dell'OdV	12
Sezione V: Parte Speciale Quinta.....	13
5.1 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione “whistleblowing”	13

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

Sezione I – Parte generale

1.1 Premessa

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) d.lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono quale elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al d.lgs. 231/2001, la necessaria predisposizione di un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*».

Il presente documento formalizza e costituisce il sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della società e degli altri destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il presente sistema sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è adottato con delibera del 23/12/2021.

La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del MOG ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della società.

Per lo svolgimento di questa attività l'OdV si servirà delle funzioni aziendali preposte.

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la società.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Prestatori di lavoro subordinato dipendenti (impiegati, quadri, di seguito Dipendenti);
2. Organi Sociali e loro componenti (C.d.A.; Revisore dei conti; OdV);
3. Consulenti (Società di consulenza, professionisti, Avvocati), Collaboratori (a progetto, occasionali, lavoratori autonomi, stagista, tirocinanti, ...), Fornitori, altri Soggetti Terzi che abbiano con la società rapporti contrattuali (di seguito, Soggetti Terzi).

1.2 Ambito di applicazione

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi – previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale ed il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della società.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale Sistema Disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

1.3 Responsabilità di applicazione

La società è responsabile della formalizzazione, revisione ed applicazione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza, previsto dagli artt. 6 et 7 del decreto, ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno – in relazione a termini o decisioni – per la funzione aziendale preposta alla decisione ed all'irrogazione della sanzione.

Inoltre il Sistema disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

1.4 Criteri di scelta delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato all'Ente;
- d) entità del danno creato all'Ente dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

1.5 Informazione e formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatorio è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale ed affisso presso la sede legale della società, in luogo accessibile a tutti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, Revisore dei conti ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

Sarà comunque cura della società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell’approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione anche presso l’ufficio della Direzione.

Il Sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i Dipendenti, gli stagisti, i tirocinanti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

Sezione II – Parte Speciale prima

2.1 Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall’art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nell’articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della società che attuino illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale, parti speciali, allegati) o del Codice etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i “Processi Sensibili”);
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l’omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 1. espongono l’Ente a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 3. siano tali da determinare l’applicazione a carico dell’Ente di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti richiamati nel Codice di comportamento;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell’espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

2.2 Sanzioni per dipendenti

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili dei dipendenti” è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall’apparato sanzionatorio di cui al CCNL, al Contratto Collettivo Aziendale e sue integrazioni, applicato dall’Ente e precisamente:

- a) rimprovero scritto;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- b) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo);
- e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2.3 Applicazione delle sanzioni per dipendenti

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilite dal CCNL, dal Contratto Collettivo Aziendale e sue integrazioni, applicato.

Pertanto:

- a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è individuata dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, di intesa con il Datore di lavoro nominato e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal presente sistema sanzionatorio. Il Datore di lavoro nominato comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL, dal Contratto Collettivo Aziendale e sue integrazioni, applicato al dipendente.

In particolare, si prevede che:

- a) Incorre nei provvedimenti di **rimprovero scritto** il dipendente che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o il Codice etico (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

- b) Incorre nel provvedimento di **multa** il dipendente che:
 - violi più volte le procedure aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto a).

- c) Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il dipendente che:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto b).

d) Incorre nel **licenziamento per giustificato motivo** il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui al punto c).

e) Incorre nel **licenziamento per giusta causa** il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Il dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

2.4 Comportamenti sanzionabili degli amministratori

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Amministratori:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 - esponano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti richiamati nel Codice di comportamento;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

2.5 Sanzioni per amministratori

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) decurtazione degli emolumenti;
- d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (revoca).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

2.6 Applicazione delle sanzioni agli amministratori

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" è individuata, dal Consiglio di amministrazione stesso, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nella **diffida al puntuale rispetto delle previsioni** l'amministratore che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- b) incorre nella **revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti** l'amministratore delegato che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) incorre nella **decurtazione degli emolumenti** l'amministratore senza deleghe che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- d) incorre nell'adozione del **provvedimento di revoca** di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Ove l'amministratore sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

2.7 Comportamenti sanzionabili del Revisore dei Conti

Costituiscono violazione del Modello da parte del Sindaco:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 - espongono la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti richiamati nel Codice etico;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell’espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

2.8 Sanzioni per il Revisore dei Conti

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili del revisore dei conti” è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- a) la convocazione dell’Assemblea per l’adozione del provvedimento di revoca di cui all’art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvata con decreto del tribunale, sentito il sindaco stesso.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della società di promuovere ex art. 2407 comma 3 c.c. l’azione di responsabilità.

2.9 Applicazione delle sanzioni al Revisore dei Conti

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili del revisore dei conti” da parte dell’Organismo di Vigilanza, corrisponde l’avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili del sindaco” comunicata dall’Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili del sindaco” è individuata, dal Consiglio di amministrazione stesso, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell’autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nella **diffida al puntuale rispetto delle previsioni** il revisore dei conti che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla società, esponendolo ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l’integrità del patrimonio;
- b) incorre nell’adozione del **provvedimento di revoca** di cui all’art. 2400 c.c. (revoca), il revisore dei conti che:
 - adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Sezione III – Parte Speciale seconda

3.1 Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello (parte generale; parte speciale; allegati), del Codice etico e della normativa interna della società da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento OdV.

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

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

3.2 Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'Organismo di Vigilanza

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede da parte del C.d.A., corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede comunicata al C.d.A., è dato impulso, da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dal Consiglio di amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, si prevede che:

- a) incorre nella **diffida al puntuale rispetto delle previsioni** il componente dell'OdV che:
 - nel violare il Regolamento, attui atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella **decurtazione degli emolumenti** il componente dell'OdV che:
 - nel violare il Regolamento, realizzi atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) incorre nell'adozione del **provvedimento di revoca** il componente dell'OdV che:
 - nel violare il Regolamento, realizzi atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

3.3 Sanzioni per i soggetti terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel MOG e nel Codice etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice etico previste configuri lieve irregolarità;
- b) la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice etico determini un danno patrimoniale alla società o esponga lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

3.4 Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal Codice etico. L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice etico. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne alla società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della preistruttoria all'Amministratore delegato il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura. L'Amministratore delegato invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa, per il tramite della Direzione, nel rispetto delle norme di legge vigenti.

Sezione IV - Parte Speciale quarta

4.1 Procedura di irrogazione della sanzione a dipendenti, amministratori, Revisore dei Conti ed esponenti dell'OdV

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Codice etico. Le fasi del procedimento sono:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

- a) **fase preistruttoria** diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne alla società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica alla società, con relazione scritta, le risultanze della preistruttoria richiedendo allo stesso di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge:

- all'Amministratore delegato per le violazioni dei dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.

- b) **fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile:

- dall'Amministratore delegato per le violazioni dei dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione, da un suo delegato ad hoc, per le violazioni commesse dagli Amministratori, dal Revisore dei conti o dagli esponenti dell'OdV, come previsto nel presente Sistema Disciplinare.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede dell'Ente.

- c) **fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione:** tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente:

- dall'Amministratore delegato, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Revisore dei conti o dagli esponenti dell'OdV, come previsto dal presente Sistema Disciplinare.

Sezione V: Parte Speciale Quinta

5.1 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione "whistleblowing"

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 00
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico