

TOP DRIVE S.R.L.

Sede legale: via Ponte Crati n. 23 – 87040 Castiglione Cosentino (CS)

Partita IVA e Codice Fiscale: 03301180786


Iscritta al Registro delle Imprese di Cosenza al n. R.E.A. 225581

Email-Pec: topdrivesrl@pec.it

SISTEMA DISCIPLINARE

DISTRIBUZIONE CONTROLLATA: SÌ NO

DISTRIBUITA A:

1	15-02-2024	Aggiornamento		
0	31-12-2018	I ^a Emissione		
Rev.	Del	Note sulla revisione	Verifica ODV	Approvazione Rappresentante Legale

MODELLO ORGANIZZATIVO

Redatto ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

e secondo le Linee Guida approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate a giugno 2021

INDICE**1. Principi Generali****2. Soggetti Destinatari****3. Le Condotte Rilevanti****4. Sanzioni****5. Destinatari****5.1 Misure nei confronti dei Dirigenti****5.2 Misure nei confronti degli Amministratori****5.3 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner, tirocinanti, volontari, Fornitori e soggetti terzi****6. Componenti l'OdV****7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni****8. Validità****1. Principi Generali**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, in relazione alla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo (MO), è la condizione essenziale per assicurare l'effettiva applicazione dello stesso. Infatti, l'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta prescritte nel MO sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dalla tipologia di illecito commesso.

I comportamenti sanzionabili sono:

- Adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello;
- Violazione di procedure disciplinate dal modello;
- Adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- Tentativi di violazione del Codice Etico qualora siano inequivocabili e gravi.

L'applicazione di provvedimenti o misure dovrà avvenire tenendo conto:

- Della gravità, intenzionalità ed eventuale reiterazione del fatto;
- Del grado di autonomia e responsabilità del soggetto che ha commesso il fatto.

In ogni caso, l'applicazione di una misura disciplinare dovrà risultare in linea con la disciplina vigente in materia di lavoro subordinato (es. Statuto dei Lavoratori), del CCNL di categoria, degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e delle disposizioni aziendali. Pertanto, la definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza (OdV) il quale ha il compito di garantire l'effettiva applicazione del modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'azienda.

I principi su cui si basa il presente sistema disciplinare sono:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001 impone che il MO debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso modello. Quindi, è onere dell'Organizzazione predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta e specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal MO è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente ed applicabile alle diverse categorie dei dipendenti in forza all'organizzazione; è peraltro complementare allo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) e agli articoli 2104, 2105 e 2106 Codice Civile;
3. **Publicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)¹, oltre che con la consegna a mani, via e-mail o con ogni altro mezzo reputato idoneo per portarlo a conoscenza dei singoli lavoratori;
4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la ridetta comunicazione del MO, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori)²;
5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive

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

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

e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

6. **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto Lavoratori)³;
8. **Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, D.lgs. n. 231/2001);
9. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste o, anche solo, degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001).

2. Soggetti Destinatari

Il sistema disciplinare si applica a tutta la compagine societaria, al collegio sindacale, ai dirigenti, ai dipendenti (quadri ed impiegati), ai consulenti, ai collaboratori ed ai terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con l'organizzazione.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare e le relative segnalazioni possono essere trasmesse tramite il canale informatico.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente al massimo dirigente aziendale le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del rappresentante dell'impresa.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento e sarà compito del vertice aziendale, di concerto con l'OdV, provvedere alla comunicazione dello stesso.

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

3. Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono violazioni del MO tutte le condotte, commissive o omissive, anche colpose, che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commettere reati.

Quindi, le sanzioni emesse a seguito di violazione, secondo il principio costituzionale di legalità e di proporzionalità tenendo conto anche di tutti gli elementi e le circostanze inerenti, devono essere graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree **"strumentali"** ed **"a rischio principale/diretto"** debitamente identificate;
- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo ossia condotta – evento – rapporto causalità) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto stesso.

In relazione alle sanzioni derivanti dalla possibile commissione di reati concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro è pacifico che anche queste siano graduate secondo un ordine crescente di gravità. Infatti, il mancato rispetto del MO determina una violazione costituendo una situazione di:

- **Concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **lesione** all'integrità fisica di una o più persone incluso l'autore della violazione
- **lesione grave**, ai sensi dell'art. 583 comma 1 del CP, all'integrità fisica di una o più persone incluso l'autore della violazione
- **lesione gravissima** ai sensi dell'art. 583 comma 2 CP, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

La violazione e/o l'atipicità nello svolgimento nelle normali attività deve essere segnalata da chiunque entro 48 ore dall'evento con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dalle disposizioni del MO, dal Codice Etico o, ogni altra infrazione di normative, di disposizioni e di regole.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, costituendo il diretto superiore punto di riferimento, tranne nel caso in cui lo stesso sia soggetto attivo nella violazione e in tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutandone la fondatezza, provvederà ad informare il vertice aziendale e l'OdV.

I dipendenti ed i collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o il superiore gerarchico non si attivi tempestivamente, possono richiedere chiarimenti interpretativi o effettuare segnalazioni di violazione direttamente all'OdV.

Per gli altri stakeholders (portatori d'interesse, soci in affari, clienti etc.), il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il vertice aziendale o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni ed il mancato rispetto dell'ordine gerarchico di segnalazione costituisce grave inadempimento comportando l'avvio del sistema disciplinare.

In definitiva, affinché il MO sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Considerata la gravità delle conseguenze in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti si configura la violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari a prescindere dall'eventuale giudizio penale. Inoltre, ai sensi dell'art. 6 (**Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**), per come modificato da ultimo dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. Decreto Whistleblowing), è stabilito che:

- 1)** a carico delle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettere *a)* e *b)*, nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- 2)** canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3)** misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- 4)** il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto

salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;

5) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

È inoltre nullo il licenziamento ritorsivo così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. 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.

4. Sanzioni

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente MO da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato costituisce illecito disciplinare.

Inoltre, l'organizzazione procede all'emissione delle misure disciplinari nei confronti dei soggetti aziendali nel caso di violazione delle misure di sicurezza imposte dalle normative vigenti.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per giusta e/o giustificato motivo.

SANZIONE	INFRAZIONE
Richiamo Verbale	il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento della propria attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
Richiamo Scritto	il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

<p>Multa (non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione)</p>	<p>il lavoratore, che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni e/o costituiscono atti contrari agli interessi dell'organizzazione.</p>	
<p>Sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni)</p>	<p>il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello arrechi danno all'organizzazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite, determinano un danno ai beni dell'organizzazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.</p>	
<p>Licenziamento</p>	<p>Con preavviso</p>	<p>il lavoratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dall'organizzazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della stessa.</p>
	<p>Senza preavviso</p>	<p>il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'organizzazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia dell'organizzazione nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'organizzazione.</p>

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni previste in materia dal CCNL di categoria e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della Legge n. 300 del 1970.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al **management** aziendale.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, di imprudenza o di imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo tipo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Fermi restando gli obblighi per l'azienda nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) Violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- b) Violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate che espongano l'azienda ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 – a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e della Direzione Aziendale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, l'azienda intende portare a conoscenza dei **propri dipendenti** le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui

violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalla Direzione Aziendale.

5. Destinatari

5.1 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, l'azienda provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato per i dirigenti.

Al dirigente resosi responsabile saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) Lieve violazione di una o più regole comportamentali o procedurali incorre nel rimprovero scritto il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) Grave violazione di una o più prescrizioni tale da configurare un notevole inadempimento incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) Grave violazione di una o più prescrizioni tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria e, pertanto, l'unica sanzione applicabile è la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

5.2 Misure nei confronti degli Amministratori

La violazione del Modello da parte degli Amministratori, va denunciata senza indugio all'Organo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informerà il Rappresentante Legale il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Tali provvedimenti possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella revoca delle deleghe o della carica

così come nel licenziamento qualora il membro dell'organizzazione che ha commesso la violazione sia legato all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile.

5.3 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner, tirocinanti, volontari, Fornitori e soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'azienda, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto.

6. Componenti l'Organismo di Vigilanza (OdV)

I componenti dell'OdV – sia esso monocratico o collegiale – sono ritenuti responsabili nei confronti dell'Organizzazione dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV collegiale non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare da parte della Società, l'articolo 6 del D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i. prevede in capo all'OdV compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni, nonché della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato e non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le

violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di flussi informativi ottenuti nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una delle violazioni sopra richiamate.

L'OdV è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione ovvero nel flusso informativo. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR, Regolamento generale per la protezione dei dati personali) e nel D.lgs. n. 101/2018, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679", nonché delle vigenti previsioni legislative contenute in via residuale nel Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i. Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione alla Direzione Aziendale, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili. Per quanto riguarda le violazioni del Modello riscontrate nell'ambito delle attività di controllo abitualmente svolte dalla Società, l'Organismo di Vigilanza verrà tempestivamente aggiornato per attivare il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, in relazione alla gravità delle violazioni, potrà attivare – nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL applicabile – i procedimenti di irrogazione delle sanzioni come di seguito descritti e dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni semestrali.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile e nel rispetto del principio del contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a

determinare ed applicare attraverso la Funzione Risorse Umane la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'OdV trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed alle Risorse Umane, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare, di concerto con l'Ufficio Risorse Umane, la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV, al quale verrà comunicato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione al fine di verificare la sua concreta applicazione.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'OdV trasmette al vertice aziendale ed alle Risorse Umane una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, la Direzione Aziendale (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare attraverso le Risorse Umane la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV al quale sarà comunicato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua concreta applicazione.

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione disciplinare ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il

Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'O.d.V. trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, alla Funzione Risorse Umane ed al Responsabile gerarchico delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. L'Organo di vertice si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V. Verrà inviata, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, con conseguente effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento. L'O.d.V., cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

8. Validità

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MO deliberata dall'organo direttivo dopo concertazione con le parti. Il predetto sistema ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Rappresentante Legale.