
ESAUTOMOTION S.P.A.

SISTEMA DISCIPLINARE
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Esautomotion S.p.A. in data 19 dicembre 2018

INDICE

1.	LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	5
2.	I DESTINATARI.....	6
3.	LE CONDOTTE RILEVANTI	6
4.	LE SANZIONI.....	8
4.1	DIPENDENTI.....	8
4.2	I DIRIGENTI.....	10
4.3	COLLABORATORI ESTERNI	10
5.	CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	10
6.	ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	11
7.	VALIDITÀ	12
8.	NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	12

Definizioni

Nel presente documento e nelle Parti Speciali, oltre alle definizioni contenute nel testo, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Esautomotion; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e dell’installazione di impianti.

“**Collegio sindacale**”: il collegio sindacale di Esautomotion.

“**Consiglio di Amministrazione**”: il consiglio di amministrazione di Esautomotion.

“**Codice Etico del Gruppo**” o “**Codice**”: il “*Codice Etico del Gruppo Esautomotion*” adottato dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2018, e disponibile sul sito *internet* della Società al seguente *link* <http://www.esautomotion.it/main/corporate-governance/documenti>, al fine di attribuire un’identità etica al Gruppo, esplicitando i valori che devono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari, di cui al Paragrafo 2 del presente Sistema Disciplinare.

“**D. Lgs. n. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000, come successivamente modificato, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.

“**Esautomotion**” o “**Società**”: Esautomotion S.p.A., capogruppo del Gruppo.

“**Gruppo**”: il gruppo Esautomotion che, oltre a Esautomotion, include Esapplication Service S.r.l., Esautomotion Iberica S.L., Esautomotion Trading Co. Ltd e Esautomotion do Brasil Serviços de Automação Ltda.

“**Linee Guida**”: le linee guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 (successivamente aggiornate nel marzo 2008 e nel marzo 2014 per dar conto dell’introduzione di nuovi Reati Presupposto) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo al fine di “*offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell’elaborazione dei modelli e nell’individuazione di un organo di controllo*”.

“**Modello 231**” o “**Modello**”: il “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di Esautomotion S.p.A.*” costituito dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dal Codice Etico.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il cui compito è vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento Ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

“**Parte Generale**”: documento costituente una parte del Modello nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il sistema dei controlli preventivi, il Sistema Disciplinare e i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società ed il processo di aggiornamento nel tempo).

“**Processi Sensibili**” o “**Processo Strumentale**”: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.

“**Protocolli**”: insieme dei principi di condotta e dei presidi di controllo contenuti in specifici documenti redatti ai sensi dell’art. 6, comma 2, del Decreto.

“**Reati**” o “**Reato**” o “**Reati Presupposto**” o “**Reato Presupposto**”: l’insieme dei reati, o il singolo reato, indicati nel Decreto quale presupposto per la responsabilità amministrativa dell’ente.

“**Responsabile Amministrativo**”: persona responsabile della direzione amministrativa della Società e del coordinamento delle risorse umane.

“**Responsabile Risorse Umane**”: persona alla dipendenza gerarchica della direzione amministrativa della Società.

“**Sistema Disciplinare**”: il presente documento, contenente l’insieme delle misure sanzionatorie adottate dalla Società applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

“**Statuto dei Lavoratori**”: La legge 20 maggio 1970, n. 300, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 maggio 1970, come successivamente modificato, recante le “*norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”.

“**Funzioni Aziendali**”: l’insieme delle funzioni aziendali della Società, quali, a esempio, i dipartimenti, le funzioni, le unità organizzative e gli uffici, come meglio individuate nell’organigramma della Società di volta in volta vigente.

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare forma parte integrante del Modello 231 ed è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni Modello 231 adottato dalla Società.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del Decreto.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- **Legalità:** ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01, la Società deve introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello 231.
È quindi onere della Società:
 - (i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta, disposizioni e procedure attuative del Modello;
 - (ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente ed è applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza a Esautomotion;
- **Pubblicità:** ai sensi dell'art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori la Società darà massima ed adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, la comunicazione via *e-mail* ai singoli lavoratori e la messa a disposizione sulla rete interna della Società;
- **Contraddittorio:** ai sensi dell'art. 7, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori, la garanzia del contraddittorio è soddisfatta oltre che con la pubblicità del Modello e del presente Sistema Disciplinare di cui sopra, con la previa contestazione scritta degli addebiti in modo specifico, immediato e immutabile;
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e attenuanti, che caratterizzano la condotta contestata e, altresì, dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità:** la sanzione disciplinare si applica solo ove espressamente prevista dal Modello. Inoltre, affinché la Società possa adottare la sanzione prevista dal Sistema Disciplinare, vi deve essere corrispondenza tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare;
- **Tempestività:** ai sensi dell'art. 7, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso;
- **Presunzione di colpa:** ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto, la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità sarà valutata, caso per caso, dall'OdV;
- **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto, 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 dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione.

2. I DESTINATARI

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono vincolanti:

- per gli Amministratori, i Sindaci e i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché per tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
- per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente);
- per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società, (collettivamente, i “**Destinatari**”).

I collaboratori esterni, i *partner* commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società e il Gruppo, sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- i) l'OdV è competente per la valutazione dell'entità delle infrazioni al Modello. A esito dell'esame della tipologia ed entità delle violazioni segnalate, l'Organismo di Vigilanza trasmette il proprio parere al Consiglio di Amministrazione;
- ii) il Consiglio di Amministrazione ovvero, per i dirigenti che non sono sottoposti a suo diretto riporto gerarchico, l'Amministratore Delegato, sono competenti per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e per l'irrogazione di eventuali sanzioni.

Il Modello prevede l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del Modello.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente documento mediante: (a) la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, (b) la comunicazione via *e-mail* a ciascun Destinatario e (c) la messa a disposizione nella rete interna della Società.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (ove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei Reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di Legalità, nonché di quello di Proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o circostanze relativi alla fattispecie astrattamente suscettibile di configurare un Reato, di seguito sono indicate le possibili violazioni:

- i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui

ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati Presupposto, *i.e.* di attività afferenti ai Processi Sensibili;

- ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
 - espongono la Società o il Gruppo a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposto; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto;
- iii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito, vengono altresì indicate, possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- i) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi (ii), (iii) e (iv);
- ii) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi (iii) e (iv);
- iii) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, del Codice penale (Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398, come successivamente modificato, il "**Codice penale**") all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo (iv);
- iv) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, del Codice penale all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Sussiste l'obbligo in capo a tutti i Destinatari di segnalare entro 48 ore le anomalie o atipicità constatate nel normale svolgimento delle attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico o dalle disposizioni del Modello, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione, in tal caso si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutandone la fondatezza, provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e/o l'OdV e/o il Responsabile Amministrativo e/o il Responsabile Risorse Umane.

È, tuttavia, facoltà dei Destinatari, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi e/o segnalare le potenziali violazioni rilevate, direttamente all'OdV e/o al Responsabile Amministrativo e/o al Responsabile Risorse Umane, mediante i canali indicati nella Parte Generale del Modello.

Il mancato rispetto (i) dell'obbligo di segnalazione delle violazioni e (ii) in assenza di giustificato motivo, dell'ordine gerarchico di segnalazione comporteranno l'applicazione del Sistema Disciplinare.

4. LE SANZIONI

Affinché il Modello possa essere considerato effettivamente operante è necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionarne le violazioni.

Data la gravità delle conseguenze potenzialmente derivanti da comportamenti illeciti dei lavoratori dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura una violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del codice civile (Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato, il “**Codice Civile**”) e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto fiduciario instaurato con la Società. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari *infra* descritte, a prescindere dall’eventuale instaurazione del giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare è costituito sulla base delle norme del Codice Civile in materia, nonché delle norme pattizie di cui al CCNL applicabile vigenti, e, i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle regole comportamentali individuate nel Modello sono definiti come “*illeciti disciplinari*”.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce ma integra le sanzioni previste dal CCNL applicabile, stigmatizzando e sanzionando le violazioni alle disposizioni che regolano lo svolgimento dell’operatività aziendale posti in essere dai Destinatari.

Pertanto, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio di Gradualità della sanzione e di Proporzionalità alla gravità dell’infrazione.

Per i soggetti non inquadrati nell’organico della Società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

Per i soggetti che ricoprono le cariche di Amministratore o Sindaco della Società, si rinvia al paragrafo [*] del Modello.

4.1 DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sono di seguito indicate. Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

➤ **conservative del rapporto di lavoro:**

- (i) rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231;
 - condotta consistente in lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale dipendente ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231;
- (ii) rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale” o in caso di inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231;
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di condotte non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale o inosservanza dei piani d’azione e dei provvedimenti adottati dall’Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e/o del Modello 231;
- (iii) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni – si applica nei casi di:
- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore rilevanza e in caso di inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale o dalla normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da propri sottoposti o altri appartenenti al personale e/o del Modello 231, e, in caso di negligenza ai sensi del Decreto di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l’azienda o per i terzi.

➤ **risolutive del rapporto di lavoro:**

- (i) licenziamento per giustificato motivo, si applica nei casi di:
- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs 231/01 nei confronti della società;
 - notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- (ii) licenziamento per giusta causa, ai sensi dell’art. 2119 del Codice Civile. Si applica nelle ipotesi di:
- violazione delle norme di comportamento previste dal Codice Etico o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell’azienda in tema di prevenzione dei Reati previsti dal Decreto e/o del Modello 231, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento notevole degli obblighi relativi;
 - condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/2001.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore dipendente, con l’indicazione specifica dell’infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque (5) giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il

lavoratore dipendente potrà presentare le sue giustificazioni verbalmente o per iscritto, e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al lavoratore dipendente.

4.2 I DIRIGENTI

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale con la Società è da considerarsi di natura fiduciaria. In caso di violazione da parte dei dirigenti della Società delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione nell'espletamento delle attività rientranti nelle aree a rischio di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di **non grave violazione** di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto in cui viene richiamato all'osservanza del Modello che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di **grave violazione** di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro con preavviso;
- in caso di violazione di **gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia** di una o più prescrizioni del Modello, che non consenta neanche la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei principi (di cui al paragrafo 1), dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al paragrafo 5) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al paragrafo 6).

4.3 COLLABORATORI ESTERNI

Qualsiasi condotta posta in essere dai collaboratori esterni, dai *partner* commerciali, dai fornitori e da tutti coloro sono tenuti all'osservanza dei principi del Codice Etico, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del responsabile della Funzione Aziendale che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Responsabile Amministrativo e/o al Responsabile delle Risorse Umane e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio sindacale. È compito di questi organi, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito dei Processi Sensibili e, in generale, delle aree a rischio di Reato.

La Società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'OdV, coadiuvato dal Responsabile Amministrativo e/o dal Responsabile Risorse Umane, sulla base delle seguenti circostanze:

- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo e ogni altra modalità di azione (a esempio, essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- la posizione del Destinatario nell'organizzazione aziendale, in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti rilevano, a titolo esemplificativo, le precedenti sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito, e
- ogni altra particolare circostanza che accompagna l'illecito disciplinare.

6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni del Modello. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione su eventuale segnalazione dell'OdV e/o del Responsabile Amministrativo e/o del Responsabile Risorse Umane.

Nel caso in cui la violazione sia posta in essere da un Sindaco il procedimento disciplinare sarà gestito oltre che dal Consiglio di Amministrazione, anche dal Collegio sindacale, su eventuale segnalazione dei predetti soggetti.

Per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione, il primo destinatario è il superiore di riferimento, che può mettere in atto misure correttive e che deve riportare la segnalazione al Responsabile Amministrativo e/o del Responsabile Risorse Umane e/o all'OdV e/o al Consiglio di Amministrazione.

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare

segnalazioni di violazione, direttamente al Responsabile Amministrativo e/o del Responsabile Risorse Umane e/o all'OdV.

Per altri *stakeholders*, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il Responsabile Amministrativo e/o il Responsabile Risorse Umane o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV.

Le segnalazioni sono effettuate mediante i canali indicati nella Parte Generale del Modello.

7. VALIDITÀ

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione della delibera del Consiglio di Amministrazione, previa concertazione con eventuali rappresentanti delle parti sociali in seno alla Società, ed 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 Consiglio di Amministrazione.

8. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

Al presente Sistema Disciplinare sono applicabili le disposizioni:

- dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori;
- dei CCNL applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (Testo Unico della *privacy*) e successivi aggiornamenti;
- del Decreto 231;
- del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231;
- dello Statuto e dei Regolamenti interni;
- delle Linee Guida di settore.