

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV. 00	DATA Novembre 2024
---	---------	--------------------------

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

Allegato alla Parte Generale

Sistema Disciplinare

Approvato con delibera dal C.d.A. in data 23/12/2024

MATRICE DEL DOCUMENTO				
Rev.	Data approvazione	Stato	Approvato da:	Firma
00	23/12/2024	Implementazione MOG 231	C.d.A.	

INDICE

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE.....	2
1.1. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
1.2. RESPONSABILITÀ DI APPLICAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE.....	4
2. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI APICALI	4
2.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CDA	5
2.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL SINDACO UNICO.....	5
2.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	5
2.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.....	5
3. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA PERSONALE NON APICALE (LAVORATORI SUBORDINATI AMMINISTRATIVI).....	6
4. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON APICALI (DIVERSI DAL PERSONALE DIPENDENTE)	7
5. SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO 231 E NEL CODICE DI CONDOTTA.....	7
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	15
7. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE	16
8. DIRITTO DI DIFESA.....	16

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Sada Packaging Verona S.r.l. (di seguito denominata "la Società") - predispose ed adotta uno specifico sistema sanzionatorio-disciplinare interno in reazione alla inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società quale condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e) e comma 2 bis, del D.lgs. n. 231/01, come novellato dal D.lgs. n. 24/2023, nella formulazione avente efficacia dal 15 luglio 2023, prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” nonché sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui all’art. 21, comma 1, D.lgs. n. 24/2023.

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

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

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo – sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, ovvero anche *outsourcer* operanti in nome o per conto della Società.

La violazione delle norme del Modello e del Codice di Condotta, nonché dei protocolli e procedure aziendali richiamati in tali documenti, ledono, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e gli organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente e/o i terzi (consulenti, fornitori, ecc.) e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e di immediatezza della contestazione disciplinare e del principio del contraddittorio, garantendo altresì il diritto di difesa del soggetto al quale sia stato contestato l’addebito, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

1.1. Ambito di applicazione

La Società adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole sancite dal proprio Modello e dal Codice di Condotta, al fine di rendere efficiente l’azione di presidio dell’OdV e garantire l’effettività del Modello stesso.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti che operano per la Società con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché, ai professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un’Associazione professionale) erogano prestazioni nell’interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori ed, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

La Società non tollera alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o del Codice di Condotta, anche se compiuto nell’interesse e/o a vantaggio dell’impresa di appartenenza o di altre Società.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice di Condotta, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), ove applicabili.

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

Per quanto riguarda le violazioni del Modello e/o del Codice di Condotta accertate dall'OdV, esso provvederà a segnalarle alle funzioni di volta in volta competenti alla irrogazione delle sanzioni, come di seguito indicate, alle quali competono le opportune iniziative in merito.

1.2. Responsabilità di applicazione del Codice disciplinare.

La Società- rappresentata dal C.d.A. e dal suo Presidente - è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Codice disciplinare.

Inoltre, l'O.d.V. ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'O.d.V. dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello o del Codice di Condotta 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 in materia disciplinare e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'O.d.V. alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

2. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI APICALI

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

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

Nell'ambito della Sada Packaging Verona, le funzioni "apicali" vengono riconosciute in capo ai seguenti *stakeholders*:

- Il Presidente ed i membri del CdA;
- Il Sindaco Unico, limitatamente alla prevenzione dei reati c.d. "societari";
- L' Organismo di Vigilanza, limitatamente alla gestione delle segnalazioni ex art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001;
- il personale con qualifica dirigenziale.

2.1. Sanzioni nei confronti dei componenti del CdA

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di singoli Amministratori della Società, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato. L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

In ogni caso, il Consiglio d'Amministrazione procede agli accertamenti necessari e, una volta accertata la violazione, assume i provvedimenti ritenuti idonei, deliberando, secondo le indicazioni della normativa vigente, una delle sanzioni indicate nella tabella di cui al successivo § 5.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei membri del CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione la commissione di una delle fattispecie di reato dolose indicate dal D. Lgs. 231/2001.

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

2.2. Sanzioni nei confronti del Sindaco Unico

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte del Sindaco Unico, l'OdV informa il Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione attiva gli accertamenti necessari e, una volta accertata la violazione, procede alla convocazione dell'assemblea dei soci, legittimata ad adottare le misure più idonee indicate nella tabella di cui al successivo § 5 nei confronti dei sindaci.

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

2.3. Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il C.d.A., sentito il Sindaco Unico, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

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

2.4. Sanzioni nei confronti del Personale con qualifica dirigenziale

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello e ai connessi protocolli commesse dal personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.,

determinando l'esercizio da parte del CdA dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Il criterio di proporzionalità tra violazione e sanzione è garantito nei termini di cui al successivo § 5.

Allo stesso modo, l'inosservanza contestata a un soggetto munito di procura speciale ancorchè privo di qualifica dirigenziale potrà considerarsi giusta causa per la revoca della procura da parte del CdA.

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

3. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA PERSONALE NON APICALE (LAVORATORI SUBORDINATI)

Le violazioni del Modello, dei connessi protocolli, nonché del Codice Etico da parte del personale con qualifica non dirigenziale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società – in servizio presso la sede, i cantieri, impiegati per le pulizie - comportano l'esercizio dell'azione e/o del provvedimento disciplinare ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione, nei casi più gravi, del rapporto di lavoro a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

A tal fine, i CCNL applicati dalla società applicati dalla Società, prevede le seguenti tipologie di provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento "con" e "senza" preavviso, a seconda dei casi.

I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dei contratti collettivi di categoria e con l'osservanza delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

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

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo anche sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella delle infrazioni 231 di cui al successivo § 5.

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

4. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON APICALI (DIVERSI DAL PERSONALE DIPENDENTE)

Il presente Sistema disciplinare si applica altresì, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti (ove possibile), a tutti i soggetti – anche diversi dal personale formalmente inquadrato in organico - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del Modello e dei connessi protocolli in virtù della funzione svolta per conto della Società, indipendentemente dalla modalità contrattuale applicata.

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro o di collaborazione, di natura diversa dal lavoro subordinato disciplinato nell'ambito del CCNL di categoria applicato in Azienda (ad es. prestatori d'opera occasionali, lavoratori interinali, apprendistato, ecc.);
- b) le imprese consorziate e subappaltatori;
- c) i consulenti e professionisti esterni chiamati ad operare in nome o per conto della Società.

Le inosservanze del Codice Etico o del Modello commesse da uno di tali soggetti prevede la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa (fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel Decreto 231) per la parte in cui le prescrizioni del Codice e i protocolli del Modello siano a essi applicabili, rappresentano grave inadempimento nell'esecuzione dei relativi contratti con la Società e come tali andranno tipizzate, laddove possibile, all'interno degli schemi contrattuali adottati con i diversi referenti attraverso la previsione di specifiche clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c., nonché clausole penali ex art. 1382 cod.civ. e/o clausole di salvezza del risarcimento del danno ulteriore procurato alla Società.

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

5. SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO 231 E NEL CODICE DI CONDOTTA

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

TABELLA DELLE INFRAZIONI/SANZIONI per inosservanza del Modello 231

Tipologie di infrazioni dei soggetti "apicali" (Amministratori, Sindaci, membri OdV, Dirigenti)	Sanzioni applicabili in conformità alla legge e/o al CCNL
--	--

<p>1. Inosservanza del Codice di Condotta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca dalla carica o della procura in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione; - Sanzioni conservative del posto di lavoro per i dirigenti in caso di prima violazione; - Risoluzione anticipata del contratto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva.
<p>2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro per i dirigenti in caso di prima violazione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva.
<p>3. Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate
<p>4. Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice di Condotta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi.
<p>5. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più gravi; - Revoca dalla carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625, comma 2, c.p.
<p>6. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto apicale sia venuto a conoscenza, in ragione del suo ufficio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.
<p>7. Comportamenti integranti il rischio di reati</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione;

<p>nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva. - Revoca della procura
<p>8. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica/procura o risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.
<p>9. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa con il dirigente. - Revoca della procura.
<p>10. Omissioni nell'osservanza, attuazione o controllo, ovvero violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs. 81/08, che possono costituire fonte dei reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima inosservanza - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione in caso di recidiva; - Sanzioni conservative del posto di lavoro per i dirigenti in caso di prima violazione.
<p>11. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate delle procedure operative di sicurezza, o delle prassi di lavoro implementate in conformità al sistema di gestione della sicurezza sul lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dell'incarico al ruolo di sicurezza eventualmente conferito (ad es. quale delegato datore di lavoro). - Licenziamento senza preavviso per i dirigenti nel caso di condanna della società ex art. 25-septies D.Lgs. 231/01 per i reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.
<p>12. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 13.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
<p>13. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dell'incarico al ruolo di sicurezza eventualmente conferito (ad es. quale delegato datore di lavoro).

<p>più persone qualificabile come “grave” o “gravissima” ai sensi dell’art. 583, commi 1 e 2 cod. pen. e dunque perseguibile a carico della Società ai sensi dell’art. 25-septies D.Lgs. 231/01.</p>	
<p>14. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello e del Codice di Condotta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dagli amministratori; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dagli amministratori.
<p>15. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica/procura in caso di condotta posta in essere dagli amministratori; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati, in caso di recidiva.
<p>16. Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dai dirigenti membri del comitato di gestione delle segnalazioni o dai membri dell’OdV ed eventuale azione di responsabilità per i danni che la società sia stata costretta a risarcire in favore dei soggetti lesi dalle suddette violazioni. - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.
<p>17. Compimento di atti che ostacolano o hanno tentato di ostacolare la presentazione di una segnalazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dagli amministratori.
<p>18. Violazione delle misure previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell’art. 3, comma 5, D.lgs. n. 24/2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione in caso di prima violazione. - Revoca dalla carica in caso di recidiva
<p>19. Violazione dell’obbligo di istituire il canale di segnalazione interno di cui al D.lgs. n. 24/2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per gli amministratori, fino all’adempimento, nel termine eventualmente ingiunto dall’ANAC.
<p>20. Omessa adozione di idonea procedura di</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per gli

gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedura non conforme a quanto prescritto negli articoli 4 e 5 del D.lgs. n. 231/2001.	amministratori, fino all'adempimento, nel termine eventualmente ingiunto dall'ANAC.
21. Omesso svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per i dirigenti membri del comitato di gestione delle segnalazioni. - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione.

TIPOLOGIE DI INFRAZIONI DEL PERSONALE NON APICALE (LAVORATORI SUBORDINATI)	SANZIONI APPLICABILI IN CONFORMITÀ AL CCNL DI CATEGORIA (MULTISERVIZI E METALMECCANICI)
Inosservanza del Codice Etico.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società a una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva
Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili, di comportamenti fortemente difforni a quanto stabilito nei protocolli del Modello 231/01, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel Decreto.	- Trasferimento; - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso.
Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e/o protocolli di gestione dei processi sensibili a rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità 231 nonché generica inosservanza delle procedure e/o protocolli e comportamento non	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Multa al lavoratore a cui, nei precedenti due

conforme a quanto prescritto.	<p>anni, sino state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto le inosservanze di cui a questo punto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e/o del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> - Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all' OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva
Violazione dell'obbligo di informativa all' OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Comportamenti (anche prima ancora che gli stessi siano accertati o contestati) integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

<p>Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 15.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
<p>Omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come sensibili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
<p>Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
<p>Violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/01 o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231/01, ovvero compimento di atti contrari all'interesse della società, che arrechino danno alla società stessa, o la espongano a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.</p>	<p>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.</p>
<p>Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
<p>Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto. - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione,

	per un periodo non superiore a cinque giorni, nei casi di recidiva.
Compimento di atti che ostacolano o hanno tentato di ostacolare la presentazione di una segnalazione.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 3 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei casi di recidiva.
Violazione delle misure previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell'art. 3, comma 5, D.lgs. n. 24/2023.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 3 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei casi di recidiva.

TIPOLOGIE DI INFRAZIONI PER ALTRI SOGGETTI NON APICALI DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI	SANZIONI APPLICABILI (DA PREVEDERE CONTRATTUALMENTE)
Inosservanza del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore, nelle ipotesi più lievi.

Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c., salvo il risarcimento del danno ulteriore; in caso di recidiva.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9.	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore e/o di passeggeri imbarcati a bordo, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

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

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

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intese come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

L'adeguatezza del presente Codice Disciplinare alle prescrizioni del Modello deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza che, se del caso, riporterà al Consiglio di Amministrazione.

7. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Ferma restando la competenza degli Organi Statutari per le sanzioni irrogabili ai soggetti apicali di cui ai precedenti § 2.1, 2.2, 2.3 del presente Codice (amministratori, sindaci e membri dell'organismo di vigilanza), le funzioni aziendali competenti alla concreta applicazione delle misure disciplinari qui codificate per la inosservanza del Codice di Condotta o del Modello Organizzativo, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata (ove previsto), sono :

- ✓ il **Consiglio di Amministrazione** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ singoli membri del CdA
 - ✓ Amministratore Delegato
 - ✓ Organismo di Vigilanza
- ✓ L'**Assemblea dei soci**, per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ Sindaco Unico
 - ✓ Consiglio di Amministrazione
- ✓ L'**Unità Amministrazione Personale HR di Gruppo** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ personale in organico -presso i "cantieri" delle commesse internalizzate- con la qualifica di "operaio", inquadrato alle dipendenze della società con contratto di lavoro conforme ai CCNL di categoria applicati in azienda.

8. DIRITTO DI DIFESA

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