

**franchiumberto**marmi

**FRANCHI UMBERTO MARMI SPA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.  
231**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 dicembre 2018**

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

**INDICE**

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2. SOGGETTI DESTINATARI.....</b>	<b>4</b>
2.1 <i>Gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell’Organismo di Vigilanza e la Società di Revisione.....</i>	<i>4</i>
2.2 <i>I Dirigenti ‘Apicali’ e gli altri soggetti in posizione ‘apicale’.....</i>	<i>4</i>
2.3 <i>I dipendenti non apicali .....</i>	<i>5</i>
2.4 <i>Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello. ....</i>	<i>5</i>
<b>3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE .....</b>	<b>5</b>
<b>4. LE SANZIONI: CRITERI APPLICATIVI E TIPOLOGIA .....</b>	<b>6</b>
4.1 <i>Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell’Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione .....</i>	<i>6</i>
4.2 <i>Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti ‘Apicali’ e degli altri soggetti ‘Apicali’ .....</i>	<i>7</i>
4.3 <i>Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali .....</i>	<i>7</i>
4.4 <i>Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.....</i>	<i>8</i>
<b>5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 231.....</b>	<b>8</b>
<b>6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>9</b>
6.1 <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei membri dell’Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione.....</i>	<i>10</i>
6.2 <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti ‘Apicali’, degli altri soggetti ‘Apicali’ e dei dipendenti della Società.....</i>	<i>10</i>

6.3 *Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es.*

*Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Agenti, Procuratori).....12*

**7. ONERI DI COMUNICAZIONE .....12**

- **1 – INTRODUZIONE**

Il presente sistema disciplinare viene predisposto quale naturale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Sono sottoposti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i membri della Società di revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti 'apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale', i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del sistema disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/1970 ('Statuto dei lavoratori') e delle previsioni del contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa (CCNL Lapidei ed escavazione industria, applicabile al momento di adozione del presente sistema disciplinare).

Si tratta di una disciplina sanzionatoria aggiuntiva, rispetto alle disposizioni di legge o regolamentari in vigore, nonché integrativa, delle norme interne adottate dalla Società, incluse quelle di natura disciplinare.

L'instaurazione del procedimento disciplinare è autonoma dall'instaurazione e dall'esito di eventuali procedimenti penali, riguardanti le medesime condotte, rilevanti ai fini del presente regolamento disciplinare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il sistema disciplinare dovrà essere applicato, come detto, anche ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

- **2 – SOGGETTI DESTINATARI**

**2.1. -- *Gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e la Società di Revisione***

I principi contenuti nel Modello, nei Protocolli e nelle Procedure ad esso allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. 'apicale'.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/01, rientrano in questa categoria i soggetti che *“rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”*.

Rilevano a questo fine le qualifiche dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (es. Amministratori, Sindaci e Società di Revisione).

Stante il ruolo svolto nell'ambito della Società Franchi Umberto Marmi s.r.l., sono soggetti al presente regolamento anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

## **2.2. – I Dirigenti ‘Apicali’ e gli altri soggetti in posizione ‘apicale’.**

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), D.Lgs. 231/01, sono soggetti in posizione ‘apicale’, anche le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Direttore di Stabilimento e/o di Unità Produttiva), nel caso in cui sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti), o da altre tipologie contrattuali, quali, a titolo esemplificativo, il mandato, l'agenzia, nonché gli institori, anche se non dipendenti della Società.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), D.Lgs. 231/01, sono soggetti in posizione ‘apicale’ anche quelli che esercitano funzioni di fatto senza una formale qualifica.

Il concetto di *“amministratore di fatto”* - ed in senso lato, di *“apicale di fatto”* - negli anni è stato elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, adottano comportamenti concludenti, tali da far ritenere che sono dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

In questa prospettiva, rilevano due disposizioni, indirettamente richiamate dal D.Lgs. 231/01.

L'art 299, D.Lgs n. 81/08 (relativo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, *cf.* art 25 *septies*, D.Lgs n. 231/01), prevede che le posizioni di garanzia del datore di lavoro, del dirigente e del preposto gravano anche *“su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti”*.

L'art 2639 c.c. (relativo all'estensione delle qualifiche soggettive in materia di Reati societari, *cf.* art. 25 *ter*, D.Lgs 231/01), stabilisce che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione viene *“equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione”*.

### **2.3. – I dipendenti non apicali**

L'art. 7, co. 4, lett. b), D.Lgs. n. 231/01 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona la violazione delle misure previste nel Modello, realizzate dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto *“apicale”*.

A questo fine, assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall'inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc...).

### **2.4. – Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.**

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti coloro (di seguito, denominati *“Terzi Destinatari”*) che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

In generale, tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di *facere* verso la Società.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Terzi Destinatari attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale con allegata copia del Modello e del Codice Etico, corredata di apposita scheda di ricezione.

La Società inserisce nei contratti con i Terzi Destinatari apposite *“clausole contrattuali 231”*, che prevedono la possibile risoluzione del rapporto contrattuale, in caso di inosservanza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Rientrano in tale categoria:

- i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti e consulenti a qualsiasi titolo (ad es., l'avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., medico competente, responsabili e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione se estranei alla Società);
- i procuratori, gli agenti ed i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, gli appaltatori ed i partners.

- **3 – INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE**

Ai fini del Sistema Disciplinare (e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, idonee a lederne quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dipendente da reato.

In ossequio ai principi costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, costituiscono violazioni rilevanti, graduate secondo un ordine crescente di gravità in relazione ai processi 'sensibili' individuati nel risk assessment:

- 1) il mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relative ai processi valutati 'sensibili' nel risk assessment;
- 2) il mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, realizzati con condotte che **costituiscono atti preparatori, seppure non integranti il tentativo di commissione di reati presupposto**, ai sensi degli articoli 56 c.p. e 26 D.Lgs. n. 231/01;
- 3) il mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, realizzati con



condotte che **costituiscono tentativo di commissione** di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01;

- 4) il mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, realizzati con condotte che **integrano** la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dal D.Lgs n. 231/01.

#### ● 4 – LE SANZIONI E I CRITERI APPLICATIVI

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni del paragrafo 5, nonché delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva applicabile alla Società.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze indicate di seguito.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni eventualmente patiti.

Le sanzioni sono graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- qualifica e mansioni svolte dal soggetto;
- circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata realizzata la violazione;
- intensità della dolo e grado della colpa .
- pregresso comportamento del soggetto, con particolare riferimento alla sussistenza di precedenti provvedimenti disciplinari;
- commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta o reiterazione della medesima violazione;
- comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito 231 contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa, o

quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo - valutati alla luce dei criteri sopra indicati - l'offesa è di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale.

#### **4.1. – Le sanzioni applicabili ad Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione**

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- ammonizione scritta, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3.
- diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 e 2 del paragrafo 3.
- revoca dall'incarico, per le condotte di cui ai nn. 2, 3 e 4 del paragrafo 3.

Nel caso in cui la violazione disciplinare viene contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicano le sanzioni previste per i dirigenti 'apicali' o per i dipendenti. In tal caso, qualora venga applicata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

#### **4.2. – Le sanzioni applicabili ai Dirigenti 'Apicali' e agli altri soggetti 'Apicali'**

Qualora le condotte descritte al paragrafo 3 siano commesse da un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, si applicano le seguenti sanzioni:

- Rimprovero verbale, per le condotte descritte nel paragrafo 3, n. 1.
- Rimprovero scritto, per le condotte descritte nel paragrafo 3, nn. 1 e 2.
- Multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, per le condotte descritte nel paragrafo 3, nn. 1 e 2.
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte descritte nel paragrafo 3, nn. 1 e 2.
- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, per le condotte descritte nel paragrafo 3, n. 4 e, comunque, quando viene meno il rapporto fiduciario.

Per i dipendenti della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- L'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- L'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni,

etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente', ai sensi dell'art. 5 co. 1 lett. b), D.Lgs. 231/01.

Poiché il CCNL dei Dirigenti operanti nell'industria non contempla norme dedicate agli aspetti disciplinari, ai dipendenti della Società aventi la qualifica di "Dirigente" si applicheranno le norme del CCNL di riferimento, in virtù del rinvio previsto dall'art. 44 alle norme contrattuali collettive previste per i quadri dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività.

#### **4.3. – Le sanzioni applicabili ai dipendenti non apicali**

Ai quadri, impiegati ed operai dipendenti della Società che adottano le condotte indicate nel paragrafo 3, si applicano le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale, nel caso in cui il lavoratore violi i principi previsti nel paragrafo 3, n. 1;
- b) rimprovero scritto o multa, non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione base prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto sub a) e nelle ipotesi previste dal paragrafo 3, n. 2;
- c) multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento ovvero sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle violazioni previste dal punto precedente o alle violazioni previste dal par. 3, n. 3;
- d) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nel caso delle violazioni previste dal paragrafo 3), n. 4.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto, in ossequio alla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", costituiscono violazioni rilevanti:

- 1) la condotta del dipendente che cagiona una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione. Si applica la sanzione del rimprovero scritto;
- 2) Il dipendente recidivo rispetto alla condotta indicata al punto precedente nonché il dipendente che cagiona una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione. Si applica la sanzione della multa fino alla misura massima consentita dal CCNL di riferimento;

- 3) la condotta del dipendente che cagiona una lesione, “grave”, ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p.<sup>1</sup> all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione. Si applica la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo di tre giorni;
- 4) la condotta del dipendente che cagiona una lesione “gravissima”, ai sensi dell'art. 583, comma 2 c. p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, ovvero la morte di uno o più soggetti. Si applica la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

#### **4.4. – Le sanzioni applicabili ai terzi**

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui al paragrafo 3, nn. 1 e 2;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), per le violazioni di cui al paragrafo 3, nn. 3 e 4.

E' sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

### **• 5 – COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 231**

La competente Funzione aziendale disciplinare informa l'OdV quando ravvisa un comportamento di un dipendente, anche se costituente una violazione disciplinare, che può costituire una violazione del presente sistema disciplinare.

---

<sup>1</sup> Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

L'informazione all'OdV non preclude l'instaurazione del procedimento disciplinare in via autonoma, in relazione al principio di tempestività della contestazione.

Quando il comportamento riguarda personale dipendente, compresi dirigenti anche apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura disciplinare 231 non si pone in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni del contratto collettivo applicabile.

La comunicazione obbligatoria all'OdV deve indicare la ragionevole durata del procedimento disciplinare, i termini previsti per consentire al dipendente di preparare la propria difesa, nonché i termini per la irrogazione della sanzione.

La competente Funzione aziendale disciplinare quando informa l'OdV, deve trasmettere tutta la documentazione relativa alla contestazione.

L'OdV redige tempestivamente e, comunque, entro i termini indicati nella informativa, una propria relazione di indagine, contenente la proposta di sanzione applicabile.

In assenza di tempestivo riscontro dell'OdV, gli Organi aziendali competenti possono dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV deve essere informato circa l'esito del procedimento disciplinare.

## • **6 – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Le segnalazioni di "non conformità" delle condotte dei Soggetti Destinatari (indicati nel paragrafo 2), che rilevano ai sensi del paragrafo 3, sono valutate dall'Organismo di Vigilanza che svolge ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza.

Quando la segnalazione risulta non verificata, l'Organismo di Vigilanza ne dispone l'archiviazione.

Quando l'Organismo di Vigilanza ne verifica la fondatezza, il procedimento prosegue con la successiva fase della contestazione.

Dopo la formale contestazione dell'illecito disciplinare, quando sia in corso un procedimento penale sui medesimi fatti e, comunque, prima dell'esercizio dell'azione penale nei confronti dell'incolpato o dell'ente, la Società potrà concordare con l'incolpato la sua sospensione dalle mansioni e funzioni che hanno dato causa alla violazione del Modello l'affidamento di altro incarico o mansione, senza nessun pregiudizio sul piano del complessivo trattamento, anche retributivo.

All'esito del procedimento penale o, in ogni caso, a seguito dell'emersione di nuovi e comprovati fatti, la Società potrà riavviare il procedimento disciplinare.

Con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, il procedimento disciplinare si compone delle seguenti fasi:

- 1) fase delle indagini, di competenza dell'OdV;
- 2) fase della contestazione, di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- 3) fase del contraddittorio ed istruttoria, di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- 4) fase della decisione, di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato) o dell'Assemblea dei Soci (quando giudicato è un membro del C.d.A., del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, ove presente).

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli Organi Aziendali competenti, così come di seguito individuati, hanno ricevuto la comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello o del Codice Etico.

Al soggetto autore delle condotte rilevanti ai sensi del presente Sistema Disciplinare, è garantita la possibilità di esercitare il diritto di difesa sulla base di previa contestazione dell'illecito e/o dell'inadempimento.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti nei casi in cui riceva una segnalazione, anche anonima, ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e verifica, elementi idonei a comprovare la possibile realizzazione di una condotta che configuri violazione del Modello e del Codice Etico.

I membri degli Organi Sociali, ed in generale tutto il personale ed i collaboratori della società, devono segnalare le condotte di cui al paragrafo 3.

La Società si impegna a mantenere confidenziale l'identità di chiunque faccia comunicazione delle violazioni suindicate, adottando misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione trasmessa in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge. La Società prevede, altresì, in conformità ai procedimenti disciplinati dal presente Sistema Disciplinare, l'adozione di congrue sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori verso il segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, dopo aver acquisito la segnalazione ed aver svolto l'attività istruttoria, valuta la fondatezza della segnalazione.

Quando l'OdV ritiene fondata la segnalazione, il procedimento prosegue con la successiva fase della contestazione.

In caso contrario, procede all'archiviazione della segnalazione.

### **6.1. – Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione**

Qualora l'OdV riscontri una condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3, commessa da un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, che non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione (o il Consigliere eventualmente delegato a svolgere queste funzioni) convoca il soggetto incolpato per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;
- indicare la data dell'adunanza, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 membri del Consiglio di Amministrazione. Quando il soggetto destinatario della convocazione è il Presidente del CdA, l'adunanza è convocata dal Presidente del Collegio sindacale.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche l'OdV e il Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, convoca l'Assemblea dei Soci. I membri del CdA, non destinatari del procedimento disciplinare, informano l'Assemblea ed esprimono la propria proposta. L'Assemblea dei Soci assume la decisione, con eventuale determinazione della sanzione applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e dal CdA.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei soci, all'interessato nonché all'OdV.

Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, il CdA provvede senza indugio a convocare l'Assemblea dei Soci per le conseguenti deliberazioni.

Nel caso in cui il soggetto incolpato è un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicano le disposizioni relative al procedimento disciplinare per i Dirigenti apicali.

Quando, all'esito di tale procedimento, viene comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Quando sono incolpati i Sindaci ovvero i membri della Società di Revisione, si applica la procedura prevista nel presente capitolo per le contestazioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia incolpato un membro dell'OdV, si seguirà la medesima procedura, ma la decisione sarà assunta dal Consiglio di Amministrazione.

## ***6.2. – Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società***

Quando l'OdV, ad esito della fase di istruttoria, accerta che si è verificata una violazione del Modello da parte di un Dipendente Apicale, procede a segnalare l'accaduto al Consiglio di Amministrazione (o al Consigliere eventualmente delegato a svolgere queste funzioni) per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.



In questi casi, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione scritta contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate.
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione applicabile .

Il Consiglio di Amministrazione (o l'eventuale suo delegato), acquisita l'informativa, procede tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in osservanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla Società.

Ogni sanzione, espulsiva o conservativa, non può essere comminata se non decorsi otto giorni dalla contestazione scritta dell'addebito, che deve specificamente indicare i fatti in contestazione, e comunque entro gli otto giorni successivi detto termine.

L'intero procedimento disciplinare deve concludersi tassativamente entro il termine di sedici giorni, decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti.

La contestazione deve essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia in relazione al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria), e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.

Entro tale termine di otto giorni, decorrente dal ricevimento della contestazione, il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni in forma scritta, ovvero chiedere di essere ascoltato, con l'assistenza del rappresentante dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto o a cui conferisca mandato.

Quando il dipendente non è in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso, a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o infortunio, anche dovuto a cause indipendenti dal rapporto di lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale è iscritto o a cui ha conferito mandato, può promuovere la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro.

In questo caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Nel caso in cui il datore di lavoro non provvede a nominare il proprio rappresentante nel collegio di cui al comma precedente, entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro esercita azioni giudiziarie per l'accertamento dei medesimi fatti costituenti la violazione disciplinare, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Le sanzioni disciplinari applicate al lavoratore, non possono essere tenute in considerazione ai fini della valutazione della recidiva, quando sono decorsi due anni dalla loro applicazione.

In caso di contestazione di fatti che sanzionati con una misura sanzionatoria di tipo espulsivo, può essere disposta la sospensione cautelare del dipendente, sino al termine del procedimento disciplinare e con regolare decorrenza della retribuzione.

La decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione viene assunta dal Consiglio di Amministrazione o da un suo eventuale delegato.

Quando i dirigenti/dipendenti sono muniti di procura con potere di rappresentare la Società nei rapporti con i terzi, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, il CdA provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV ed al Collegio Sindacale.

### **6.3. – Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori)**

Quando riscontra la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione scritta contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione applicabile, individuata fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

Il C.d.A., od un suo delegato, invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte.

L'organo amministrativo, valutate le controdeduzioni e giustificazioni eventualmente presentate, adotta un provvedimento che accerta la commissione della violazione e determina la sanzione disciplinare.

Al termine della procedura, il CdA provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV ed al Collegio Sindacale

### **• 7 – ONERI DI COMUNICAZIONE**

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, mediante inserimento nella rete Intranet aziendale (ove esistente) o con altri mezzi e/o strumenti aziendali specifici.

Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni. Sarà del pari consegnato il Codice Etico.

Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.

In fase di prima attuazione della revisione del Modello verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate attraverso specifico ordine di servizio, con inoltro, anche in via

informatica, sia del Sistema Disciplinare che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono effettuarne richiesta alla Funzione Amministrazione e/o all'Organismo di Vigilanza.