

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

-DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231-

Sistema Disciplinare

**Approvato con delibera di assemblea
in data 07/12/2020**

INDICE:

1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali
2. I soggetti destinatari
3. Le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti e procedimento applicativo
4. Sanzioni disciplinari e nei confronti dei dirigenti e procedimento applicativo
5. Sanzioni disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, e di controllo (soggetti apicali) e procedimento applicativo
6. Sanzioni disciplinari nei confronti di consulenti, collaborati, tirocinanti e soggetti terzi e procedimento applicativo
7. Pubblicità del sistema disciplinare
8. Rispetto delle norme e dei principi della sicurezza sul lavoro
9. Omesso controllo e vigilanza
10. Informazione dell'organismo di vigilanza
11. Criteri di commisurazione delle sanzioni

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali

Eventuali violazioni del Modello e/o del Codice etico, daranno luogo all'applicazione di sanzioni in conformità al presente sistema disciplinare, redatto sulla scorta delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento agli articoli 6 e 7, che prevedono che l'Ente possa essere esonerato da responsabilità soltanto qualora abbia adottato un Modello di Organizzazione correlato con un sistema di sanzioni disciplinari per l'inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i fornitori.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a completare il Modello di Organizzazione e contemporaneamente a renderlo realmente efficace, la società ha predisposto il presente documento, tenendo conto che la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale stesso.

Le regole e le sanzioni quivi richiamate integrano e non sostituiscono le norme di Legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione anche a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Si tratta di un sistema interno ma indipendente rispetto agli altri procedimenti per infrazioni disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'effettiva 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 D.Lgs. 231/2001.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali, dirigenti, lavoratori dipendenti e soggetti terzi che agiscono in nome e per conto di **N&C srl** ovvero che hanno rapporti di collaborazione professionale con esso.

E' stato predisposto nel rispetto delle disposizioni normative previste dal Codice Civile, dalla Legge n. 300/1970 (cd. "Statuto dei lavoratori") e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che dovranno trovare sempre piena applicazione.

Il presente Sistema disciplinare è improntato ai seguenti principi:

- **legalità:** l'art. 6 comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/2001 impone che il Modello di Organizzazione debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- **complementarietà al sistema disciplinare stabilito dai C.C.N.L.;**
- **pubblicità:** la società ne darà massima, adeguata e costante conoscenza;
- **contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta dall'obbligatorietà della contestazione scritta in modo specifico, immediato ed immutabile degli addebiti;
- **gradualità:** le sanzioni sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dall'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista come violazione di regole, divieti e procedure previste dal Modello di Organizzazione e tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso;
- **efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello di Organizzazione o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che **N&C srl** intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello di Organizzazione, nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Vengono, dunque, individuate e definite:

- le violazioni sanzionabili;
- le sanzioni applicabili alle diverse categorie di soggetti destinatari;
- i criteri di commisurazione delle sanzioni stesse.

Il sistema sanzionatorio *infra* disciplinato deve essere adeguatamente divulgato in modo che ne sia data conoscenza generalizzata ai lavoratori dipendenti, al management, a tutti i collaboratori esterni e fornitori, nonché ai soggetti apicali.

In ogni caso dovranno essere garantiti i seguenti principi fondamentali:

- la contestazione dell'addebito alla persona incolpata;
- il diritto di difesa della persona incolpata, attraverso la concessione di adeguati tempi per predisporre le proprie difese;
- la proporzionalità delle sanzioni rispetto alle alla gravità delle infrazioni contestate.

Ogni eventuale violazione dei principi sanciti nel Modello di Organizzazione, delle misure e delle procedure aziendali rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.,
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento dei danni

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La società, in ottemperanza al disposto dell'art. 30 comma terzo D.Lgs. 81/2008, prevede che il sistema disciplinare sia idoneo anche a sanzionare il mancato rispetto delle misure stabilite a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, enunciando esplicitamente che ogni violazione in tale ambito rappresenta violazione del Modello di Organizzazione e, dunque, illecito disciplinare.

Il presente Sistema disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e non sostituisce, il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.

2. I soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli amministratori, i sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi che abbiano rapporti contrattuali con **N&C srl**.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema disciplinare tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati in ordine all'esistenza ed al contenuto del presente Sistema disciplinare.

3. Le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti e procedimento applicativo

Le trasgressioni del Modello di Organizzazione sono accertate e sanzionate, nel rispetto delle procedure previste dai C.C.N.L. in vigore per il singolo dipendente.

La violazione del Modello di Organizzazione che abbia determinato l'iscrizione del dipendente ovvero l'iscrizione di **N&C srl** nel registro degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità. Le sanzioni nei confronti del personale dipendente inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e sono *infra* riportate.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà oggetto di una valutazione da effettuarsi nel caso concreto.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello di Organizzazione sono:

A) Conservative del rapporto di lavoro:

A.1 Rimprovero inflitto verbalmente

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione, per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- condotta consistente in tolleranza di irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società.

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato

A.2) Rimprovero inflitto per iscritto

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti di irregolarità lievi commessi da altri dipendenti.

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello

A.3) Multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne e dei precetti del Modello di Organizzazione e del Codice Etico non gravi e che non abbiano influito sull'esito del processo nel suo complesso.

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - ✓ inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);

- ✓ adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- ✓ mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei Terzi. A titolo esemplificativo:
 - ✓ omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - ✓ inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
 - ✓ omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
 - ✓ omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - ✓ inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
 - ✓ ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente

A.4) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi.
- lievi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B) Risolutive del rapporto di lavoro

B.1) Licenziamento per giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello di Organizzazione mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività lavorativa, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa;
- gravi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B.2) Licenziamento per giusta causa

Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione tale da determinare la concreta applicazione a carico della società le misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una violazione dolosa di leggi e regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra

la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse

C. Il procedimento applicativo

In caso di apertura di procedimento disciplinare deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni dalla contestazione. Durante tale periodo il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, anche verbalmente, e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

Si applicano in ogni caso le disposizioni previste per il procedimento disciplinare normato dalla Legge 300/1970, dalle norme in vigore nonché dai C.C.N.L. vigenti.

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, al quale deve pervenire comunicazione della contestazione e dell'esito del procedimento disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì essere consultato prima della decisione del procedimento disciplinare ed esprime parere non vincolante.

4. Sanzioni disciplinari e nei confronti dei dirigenti e procedimento applicativo

A. Sanzioni

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione o di adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei soggetti responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- **Rimprovero scritto**

Tale sanzione è applicabile in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello di Organizzazione

- **Licenziamento con preavviso**

Tale sanzione è applicabile nel caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento

- **Licenziamento senza preavviso**

Tale sanzione è applicabile nel caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello di Organizzazione la cui gravità sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assumi un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente. Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

B. Il procedimento applicativo

In caso di violazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione da parte dei dirigenti della società il presente Sistema disciplinare è applicato in conformità alla Legge ed al C.C.N.L. applicabile.

Troveranno, dunque, spazio in sede di procedimento disciplinare le disposizioni previste dalla L. 300/1970 e dal C.C.N.L. vigente.

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, al quale deve pervenire comunicazione della contestazione e dell'esito del procedimento disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì essere consultato prima della decisione del procedimento disciplinare ed esprime parere non vincolante.

5. Sanzioni disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, e di controllo (soggetti apicali) e procedimento applicativo

A. Sanzioni

In caso di violazione delle regole e dei principi sanciti dal Modello di Organizzazione da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ovvero da parte di altri soggetti che anche di fatto possano essere qualificati quali soggetti apicali all'interno della compagine societaria, rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

L'Organo sociale al quale il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le eventuali iniziative con carattere di urgenza ritenute più opportune ed adeguate. In ogni caso la decisione in ordine all'accertamento della responsabilità ed alla sanzione da adottare spetta ai componenti del Consiglio di Amministrazione unitamente ai componenti del Collegio Sindacale (senza ovviamente la presenza del soggetto presunto responsabile nel caso si tratti di membro di uno dei due organi indicati), che si riuniscono in un unico organo giudicante.

I provvedimenti di natura disciplinare debbono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni desunta dai criteri di commisurazione delle sanzioni.

Nel caso di massima gravità potrà altresì essere esercitata l'azione di responsabilità ex art. 2393 c.c. e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del presente Sistema disciplinare anche qualsivoglia condotta negligente o imperita posta in essere da uno dei soggetti sopra individuati che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione.

Le sanzioni applicabili ai soggetti apicali sono:

- **Il richiamo ed intimazione a conformarsi al Modello di Organizzazione** consiste nella comunicazione per iscritto dell'avvenuto accertamento della violazione, della riprovazione della condotta da parte della società e dell'indicazione formale a seguire le norme imposte dal Modello stesso e, dunque, anche dal Codice Etico. Può essere comminata esclusivamente per violazioni di modesta entità che non abbiano comportato l'iscrizione nel registro degli indagati né per la società né per alcuna persona fisica.
- **La sospensione dall'incarico** consiste nella sospensione da tutte le mansioni afferenti all'incarico svolto per un periodo di tempo non superiore a quindici giorni, con pari sospensione della percezione degli emolumenti. Può essere comminata in caso di un'unica violazione delle norme imposte dal Modello di Organizzazione che costituiscono reato, anche in caso di mancata iscrizione nel registro delle notizie di reato. Può altresì essere comminata in caso di violazione delle norme stabilite a tutela della salute e sicurezza sul lavoro qualora siano di non rilevante entità e non abbiano comportato lesioni di significativa importanza.
- **La revoca dell'incarico e la destituzione dalla carica** possono essere disposte in caso di infrazioni che abbiano comportato l'iscrizione nel registro degli indagati di una persona fisica ovvero della società, nonché in caso di recidiva delle violazioni di cui alla precedente lettera b.). Possono altresì essere disposte in caso di violazione delle norme stabilite a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nel caso siano accertate responsabilità rilevanti per il verificarsi di eventi di lesioni gravi o gravissime ovvero per omicidi colposi.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri

delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi;

- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Inoltre rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

B. Il procedimento applicativo

In caso di apertura di procedimento disciplinare nei confronti di un soggetto apicale deve essere effettuata la contestazione scritta con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa da parte dell'organo giudicante formato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

Assume la funzione di coordinatore dell'organo giudicante il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato.

Nella contestazione scritta deve altresì essere indicato il termine di cinque giorni assegnato all'incolpato per fornire le proprie giustificazioni ed osservazioni.

L'incolpato, entro il medesimo termine di giorni cinque, potrà chiedere di essere sentito dall'organo giudicante, eventualmente assistito da persona di sua fiducia.

L'eventuale audizione deve essere fissata entro giorni cinque dalla richiesta.

L'organo giudicante emetterà il provvedimento al termine della fase procedurale descritta ai capoversi precedenti, previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza che esprime parere non vincolante.

E' facoltà dell'organo giudicante effettuare gli accertamenti di natura istruttoria ritenuti opportuni. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

6. Sanzioni disciplinari nei confronti di consulenti, collaborati, tirocinanti e soggetti terzi e procedimento applicativo

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con **N&C srl** in contrasto con le regole ed i principi del Modello di Organizzazione e previste per evitare il rischio di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, può determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

La società potrà altresì valutare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti del soggetto responsabile, qualora dalla condotta di quest'ultimo siano derivati danni concreti sia materiali che di immagine alla società stessa, con particolare riferimento all'eventuale emissione da parte dell'Autorità giudiziaria di misure interdittive e sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Integra sempre i presupposti della violazione grave del Modello di Organizzazione l'infrazione delle norme stabilite a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida all'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è obbligato ad attenersi alle indicazioni proposte dall'Organismo di Vigilanza in merito ai provvedimenti da adottare, anche con riferimento alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

7. Pubblicità del sistema disciplinare

E' onere di **N&C srl** portare a conoscenza di tutti i Destinatari il presente Sistema disciplinare.

I contratti stipulati dalla società con chiunque operi all'interno della Società devono prevedere che il presente Modello di Organizzazione ed il relativo Sistema sanzionatorio ne costituiscano parte integrante.

I predetti contratti devono contenere specifiche clausole per la immediata risoluzione in caso di grave violazione del Modello di Organizzazione.

Dovrà altresì essere previsto l'inserimento della necessaria conoscenza del Modello di Organizzazione e del relativo Sistema disciplinare nei rapporti contrattuali con consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi. Dovrà altresì essere prevista la clausola di risoluzione espressa del rapporto contrattuale nel caso di violazioni.

8. Rispetto delle norme e dei principi della sicurezza sul lavoro

Rappresenta in ogni caso violazione del Modello di Organizzazione l'inosservanza e la mancata applicazione delle misure di prevenzione e dei protocolli previsti dal Modello di Organizzazione integrato in forza del disposto dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008.

Parimenti dovrà essere ritenuta violazione del Modello di Organizzazione, anche con riferimento ai principi sanciti nel Codice Etico, la violazione delle norme cogenti previste dal D.Lgs. 81/2008 e norme integrative.

In particolare, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro possono così enunciarsi in via esemplificativa ed in ordine crescente di gravità:

- **a)** mancato rispetto del Modello di Organizzazione, 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 nelle successive lettere b), c), d);
- **b)** mancato rispetto del Modello di Organizzazione, 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 nelle successive lettere c) e d);
- **c)** mancato rispetto del Modello di Organizzazione, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma primo, c.p.,

all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nella successiva lettera d);

- **d)** mancato rispetto del Modello di Organizzazione, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma primo, c.p., all’integrità fisica, incluso l’autore della violazione, ovvero la morte di una o più persona.

9. Omesso controllo e vigilanza

In caso di accertamento di una trasgressione al Modello di Organizzazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito l’Organismo di Vigilanza, procede disciplinarmente ai sensi e per gli effetti delle norme di Legge e dei C.C.N.L. nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell’unità funzionale o dell’area amministrativa per accertare eventuali responsabilità per l’omissione del controllo e della vigilanza dovuti.

Parimenti in caso di accertamento di una trasgressione al Modello di Organizzazione può essere valutata la responsabilità del Consiglio di Amministrazione e degli altri soggetti apicali per l’omissione del controllo e della vigilanza dovuti.

10. Informazione dell’organismo di vigilanza

Il mancato adempimento dell’obbligo di comunicazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza delle violazioni del modello di Organizzazione da parte di chiunque debba considerarsi destinatario del Modello stesso, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell’applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare

11. Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità delle infrazioni deve essere valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell’infrazione
- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell’evento;
- rilevanza degli obblighi violati
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell’infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa
- prevedibilità delle conseguenze
- circostanze nelle quali l’infrazione ha avuto luogo
- livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell’autore

- comportamento complessivo del lavoratore, verificata la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati. La recidiva costituisce un'aggravante e comporta in ogni caso l'applicazione di una sanzione più grave.
- mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda.