	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 02 Data: 14/10/2021	Pag. 64 di 67

violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. All'esito delle sue verifiche, l'OdV può proporre all'organo amministrativo l'applicazione delle sanzioni disciplinari, ferma restando in capo all'Organo amministrativo la competenza a decidere e a comminare nel concreto la sanzione disciplinare. L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure.

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti del personale


Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro subordinati di qualsiasi tipologia e natura, inclusi i rapporti di lavoro part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para-subordinazione.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al vigente CCNL applicato dalla società, ovvero del settore commercio.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle procedure di attuazione anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del citato CCNL, le cui previsioni si intendono qui integralmente richiamate.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni da parte della società verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Il Datore di Lavoro è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari ivi delineate, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 02 Data: 14/10/2021	Pag. 65 di 67

In particolare:

- il provvedimento di **rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite;

- il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata non lieve, ma comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad una recidiva delle infrazioni e/o ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite;

- il provvedimento della **multa** non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti sanzionati con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine a condotte illecite o sospettate tali, nonché ogni violazione del Modello, dei protocolli o delle procedure di attuazione dello stesso;

- il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica anche in caso di mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di training relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative;

- il provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività/processi sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;

- il provvedimento del **licenziamento per giusta causa** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 02 Data: 14/10/2021	Pag. 66 di 67

e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: redazione di documentazione incompleta o non veritiera; l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso; la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alle procedure e/o necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Anche la violazione delle norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 ed in materia ambientale costituiscono illecito disciplinare passibile di sanzione.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare;


Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, le sanzioni sono adottate su decisione dell'assemblea dei soci a norma del codice civile.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza convoca il predetto organo e lo informa delle violazioni rilevate dandone avviso all'assemblea dei soci.

Fermo restando l'esercizio eventuale delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli amministratori (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori possono consistere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 02 Data: 14/10/2021	Pag. 67 di 67

in un richiamo formale (censura), in meccanismi di sospensione della carica per un periodo determinato o nella revoca dell'incarico, in relazione alla gravità della violazione commessa e ai suoi effetti sull'affidabilità, sull'immagine e sulla reputazione della Società.

7.4 Misure nei confronti di terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi o Partner d'affari in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole specifiche, misure risolutive del relativo rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali. Dette clausole contrattuali potranno essere inserite negli accordi di partnership ovvero, in generale, nei contratti di collaborazione a prescindere dal *nomen iuris*, prevedendo anche la rivalsa per i danni alla Società derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICA DI APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a diverse tipologie di verifiche:

- monitoraggio sull'effettività del Modello, che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti effettivi dei destinatari ed il Modello medesimo. In questo ambito, l'OdV valuta ed eventualmente indaga le segnalazioni di violazione ricevute;
- verifica a campione degli atti e della documentazione societaria, in relazione ai processi sensibili e al rispetto dei protocolli e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Gli esiti dell'attività di verifica saranno riportati nella relazione periodica sull'attuazione del Modello che l'Organismo di Vigilanza trasmette periodicamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo.