

Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO AL MODELLO 231 PARTE GENERALE

MATRICE DEL DOCUMENTO				
Rev.	Data	Stato	Approvato da:	Firma
00	29/06/2021	Implementazione MOG 231	C.d.A.	f.to Mirko De Falco
01	09/05/2022	Aggiornamento MOG 231	C.d.A.	f.to Mirko De Falco

SOMMARIO

1. SCOPO.....	3
2. TERMINOLOGIA.....	4
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
3.1 RESPONSABILITA' INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	6
3.2 PUBBLICITA' PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE.....	7
4. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI "APICALI".....	7
4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	8
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI O DEI REVISORI.....	8
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE E DEI PROCURATORI SPECIALI.....	9
5. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAL PERSONALE NON APICALE (LAVORATORI SUBORDINATI).....	10
6. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI "NON APICALI" (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI).....	10
7. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI.....	11
8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	18
10. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE.....	19
11. DIRITTO DI DIFESA.....	19

1. SCOPO

Farvima Medicinali S.p.a. (di seguito denominata “Farvima” o semplicemente “la Società”) predispone ed adotta, con il presente documento, uno specifico sistema sanzionatorio-disciplinare interno applicabile in caso di violazione delle regole del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, Modello 231 o semplicemente “Modello”), al fine di rendere efficiente l’azione di presidio dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e garantire l’effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l’articolo 6 comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* e l’art. 7 comma 4 lett. b) considera tale sistema come indice di efficace attuazione del MOGC.

Ne deriva che la definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole cautelari adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel proprio MOGC, rende efficace l’azione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, anche OdV) quale organo deputato a presidiare la concreta attuazione del MOGC ed ha quindi lo scopo di garantire l’effettività e la cogenza del Modello nel suo complesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità da reato dell’Azienda.

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

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

La violazione delle norme del Modello, del Codice Etico e dei protocolli comportamentali richiamati in tali documenti, ledono, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e gli organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente e/o i terzi (consulenti, fornitori, ecc.) e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e di immediatezza della contestazione disciplinare e del principio del contraddittorio, garantendo altresì il diritto di difesa del soggetto al quale sia stato contestato l'addebito, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

2. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal Modello.
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.
- **Danni:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...)
- **Destinatari:** soggetti in posizione apicale, compresi gli organi direttivi della Società, i sottoposti alla direzione o vigilanza degli apicali e i soggetti esterni (outsourcers) che entrano in contatto con la Società per relazioni di affari;
- **Apicali:** gli Organi sociali
- **Lavoratori subordinati:** il personale, formalmente inquadrato in organico con un contratto di lavoro subordinato;
- **Soggetti esterni:** i consulenti, i collaboratori a progetto e tutti i soggetti esterni alla Società che abbiano ricevuto un incarico dalla stessa;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro come i lavoratori subordinati, interinali, stagisti e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico dalla società;
- **Linee Guida Confindustria:** Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure,

essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs 231. Esse orientano le imprese nella realizzazione dei Modelli.

- **Modello:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo a presidio del rischio.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'art6. del D.Lgs 231/01, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01.
- **Sanzioni:** (ex D.Lgs. 231): confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato; sanzione per la commissione di una pluralità di illeciti (sanzione dell'illecito più grave aumentata fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- **Whistleblowing:** strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari del Modello 231 individuati nella Parte generale del MOGC e oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società – sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ovvero anche collaboratori esterni, partner commerciali e altri *outsourcer* operanti in nome o per conto della Società.¹

¹ Per il quadro completo dei destinatari del Modello 231 ai quali si applica il presente sistema disciplinare si rinvia al Modello 231 – Parte Generale

Per il personale dipendente, anche di livello dirigenziale, il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore previsti dagli Artt. 2104-2105-2106-2118-2119 del Codice Civile.

In linea di principio, Farvima non tollera alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del proprio MOGC o del Codice Etico, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio dell'impresa e/o dell'azionista unico di riferimento.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice Etico, potrà essere sanzionato, nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), ove applicabili.

Il presente sistema disciplinare tiene conto anche delle modifiche apportate dalla legge n.179/2017 all'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs.n.231/2001, in materia di segnalazioni di illeciti rilevanti ai fini del Modello².

3.1 RESPONSABILITA' INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società – rappresentata dal C.d.A. – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema disciplinare.

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

L'ODV, ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Pertanto, ove l'OdV riscontri violazioni del Modello e/o del Codice Etico nel corso della sua attività ispettiva, provvederà a segnalarle alle funzioni di volta in volta competenti alla irrogazione delle sanzioni alle quali spettano le opportune iniziative in merito.

A tal proposito, l'OdV dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 o del Codice Etico e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione in materia disciplinare e all'irrogazione della sanzione.

² Cfr. MOGC, Parte Generale

3.2 PUBBLICITA' PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE

È necessario che il sistema disciplinare 231 sia divulgato all'interno dell'azienda (**pubblicità preventiva**), in attuazione del **principio giuslavoristico** secondo cui la previa conoscenza o valida conoscibilità della normativa disciplinare costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare.

Pertanto, la Società garantisce che il presente sistema sia portato a conoscenza del Personale aziendale mediante affissione in luogo accessibile a tutti (art. 7, comma 1, St. Lav.) curando altresì l'informativa personale a tutti gli altri destinatari del Modello diversi dal personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società.

Di primaria importanza nella corretta definizione del sistema disciplinare è la predisposizione di un presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale sia in grado di comprendere quali siano i “principi 231” da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare. A tal fine, la società adotta un codice disciplinare, schematizzato nella tabella di cui al successivo paragrafo 7, dove è stabilito in modo specifico la corrispondenza tra singole violazioni del sistema 231 e la relativa sanzione. Tale sistema sarà anche oggetto di sessioni di formazione da effettuarsi periodicamente.

4. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI “APICALI”

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231 e nei protocolli in esso contenuti devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria, una posizione “apicale”.

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

Nell'ambito di Farvima, il Modello riconosce le seguenti posizioni apicali:

- i membri del CdA
- i membri del Collegio Sindacale, limitatamente alla prevenzione dei reati c.d. societari
- i membri dell'Organismo di Vigilanza
- personale con qualifica dirigenziale

- i procuratori speciali investiti di specifiche deleghe di funzioni dal CdA.

4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte di uno o più amministratori, l'OdV informa il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari e, una volta accertata la violazione, assume i provvedimenti ritenuti idonei, deliberando, secondo le indicazioni della normativa vigente, una delle sanzioni indicate nella tabella di cui al successivo § 7.

Resta salva l'azione sociale di responsabilità eventualmente promossa contro gli amministratori dai competenti organi sociali ai sensi dell'art. 2393 cod.civ.

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

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

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI O DEI REVISORI

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello perpetrata da un membro del collegio sindacale, l'OdV dovrà darne tempestiva informazione al CdA che convoca l'assemblea dei soci per le decisioni del caso. I provvedimenti dell'assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'assemblea, saranno comunicati al CdA che provvederà a sua volta alla comunicazione della decisione agli interessati.

Le sanzioni irrogabili ai sindaci possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per l'organo amministrativo. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del collegio sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al cod. civ.

In caso di inosservanza e/o violazione del Modello o del Codice Etico da parte di esponenti della Società di Revisione, l'assemblea può deliberare la revoca l'incarico, sentito il collegio sindacale, quando la violazione integri una giusta causa di revoca, *ex art. 13 D.Lgs. 39/2010*. In ogni caso, Farvima, nel formalizzare l'incarico alla società di revisione, prevede l'inserimento nel contratto di apposita clausola contemplante la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di

richiedere il risarcimento dei danni, in caso di condotte di violazione e/o inosservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei revisori.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il C.d.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o reiterate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, prestazione d'opera professionale, ecc.).

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

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE E DEI PROCURATORI SPECIALI

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse dal personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando negli organi competenti l'adozione del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria³.

Il criterio di proporzionalità tra violazione e sanzione è garantito nei termini di cui al successivo § 7. Allo stesso modo, l'inosservanza contestata ad un soggetto munito di procura speciale potrà considerarsi giusta causa per la revoca della procura da parte del CdA⁴.

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

³ Il CCNL applicato in Azienda è **Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi**

⁴ L'elenco dei procuratori speciali della società è riportato nel Modello Parte Generale –

5. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DAL PERSONALE NON APICALE (LAVORATORI SUBORDINATI)

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

A tal fine, il CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, applicato dalla Società, prevede le seguenti tipologie di provvedimenti disciplinari:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella delle infrazioni 231 di cui al successivo § 7.

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

6. SISTEMA DISCIPLINARE A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI “NON APICALI” (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI)

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

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro o di collaborazione, di natura diversa dal lavoro subordinato disciplinato nell'ambito del CCNL di categoria applicato in Azienda (ad es. prestatori d'opera occasionali, lavoratori interinali, tirocinanti, ecc.);
- b) consulenti e professionisti esterni chiamati ad operare in nome o per conto della Società;
- c) Partner commerciali (ad es. fornitori, trasportatori) od operativi (ad es. cooperative esterne operanti presso le filiali), nei limiti in cui instaurino rapporti contrattuali con la società.

Le inosservanze del Codice Etico o del Modello 231 commesse da uno di tali soggetti, per la parte in cui le prescrizioni del Codice ed i protocolli del Modello siano ad essi applicabili, rappresentano grave inadempimento nell'esecuzione dei relativi contratti con Farvima e come tali andranno tipizzate, laddove possibile, all'interno degli schemi contrattuali adottati con i diversi referenti attraverso la previsione di specifiche clausole risolutive espresse *ex art.* 1456 c.c., nonché clausole penali *ex art.* 1382 cod.civ. e/o clausole di salvezza del risarcimento del danno ulteriore procurato alla Società.

7. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI

Farvima Medicinali ha individuato qui di seguito alcune tipologie di infrazioni al sistema 231 alle quali sono associate sanzioni, mutate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i destinatari del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO 231

Tabella delle infrazioni 231

Tipologie di infrazioni dei soggetti "apicali"	Sanzioni applicabili in conformità alla legge e/o al CCNL terziario commercio dirigenti
1. Inosservanza del Codice Etico.	- biasimo scritto con intimazione a conformarsi - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione. - Sanzioni conservative del posto di lavoro per i dirigenti in caso di prima violazione. - Risoluzione anticipata del contratto di lavoro con

	il dirigente in caso di recidiva. - Revoca della procura.
2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria per i dirigenti - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva. - Revoca della procura.
3. Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
4. Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente o revoca dalla carica in caso di recidiva.
5. Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e/o protocolli di gestione dei processi sensibili a rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità 231	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente o revoca dalla carica in caso di recidiva.
6. Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi.
7. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più gravi. - Revoca dalla carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625, comma 2, c.p.
8. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto apicale sia venuto a conoscenza, in ragione del suo ufficio.	- Revoca dalla carica o della procura o risoluzione del rapporto con i dirigenti nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.

9. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva; - Revoca della procura.
10. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Revoca dalla carica/procura o risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi;
11. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa con il dirigente. - Revoca della procura.
12. Inosservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV, come dettagliate nelle matrici di flusso previste dalla Parte Speciale del Modello o dall'OdV medesimo.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in occasione della prima inosservanza. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione in caso di recidiva.
13. Omissioni nell'osservanza, attuazione o controllo, ovvero violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs. 81/08, che possono costituire fonte dei reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima inosservanza - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione in caso di recidiva; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria per i dirigenti
14. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate delle procedure operative di sicurezza, o delle prassi di lavoro implementate in conformità al sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	- Revoca dell'incarico al ruolo di sicurezza eventualmente conferito (ad es. quale delegato datore di lavoro, dirigente o preposto alla sicurezza ex artt. 16, 18 e 19 D. Lgs. 81/2008.). - Licenziamento senza preavviso per i dirigenti nel caso di condanna della società ex art. 25-septies D.Lgs. 231/01 per i reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.
15. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 16.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria per i dirigenti
16. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come "grave" o	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dell'incarico al ruolo di sicurezza eventualmente conferito (ad es. quale delegato datore di lavoro, dirigente o preposto alla sicurezza ex artt. 16, 18 e 19 D.

“gravissima” ai sensi dell’art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	Lgs. 81/2008.).
17. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/01, rilevanti ai sensi del Modello.	- revoca dalla carica/incarico in caso di condotta posta in essere dall’organo di amministrazione o da membri del Collegio Sindacale o dell’OdV - risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.
18. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.	- revoca dalla carica/incarico in caso di condotta posta in essere dall’organo di amministrazione o da membri del Collegio Sindacale o dell’OdV - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria in caso di condotta posta in essere da altri soggetti apicali diversi da quelli sopra individuati - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con i dirigenti, in caso di recidiva.
19. Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall’organo di amministrazione, membri del Collegio Sindacale o dall’OdV ed eventuale rivalsa per i danni che la società sia stata costretta a risarcire in favore dei soggetti lesi dalle suddette violazioni. - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.

Tipologie di infrazioni del personale non apicale (lavoratori subordinati)	Sanzioni applicabili in conformità al CCNL terziario – commercio, distribuzione e servizi
1. Inosservanza del Codice Etico.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva
2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l’esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva
3. Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione - Biasimo scritto nei casi di recidiva
4. Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4

presupposto di responsabilità 231	ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva
5. Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e/o protocolli di gestione dei processi sensibili a rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità 231	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva
6. Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e/o del Codice Etico.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
7. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva
8. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
9. Inosservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV, come dettagliate nelle matrici di flusso previste dalla Parte Speciale del Modello o dall'OdV medesimo.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in occasione della prima inosservanza. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
10. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuata nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
11. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
12. Comportamento che ha determinato	- Licenziamento disciplinare con preavviso e

l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	con le altre conseguenze di ragione e di legge.
13. Omissioni nell'osservanza, attuazione o controllo, ovvero violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs. 81/08, che possono costituire fonte dei reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima inosservanza - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
14. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate delle procedure operative di sicurezza, o delle prassi di lavoro implementate in conformità al sistema di gestione della sicurezza.	- Revoca dell'incarico al ruolo di sicurezza eventualmente conferito (ad es. quale dirigente o preposto alla sicurezza ex artt. 18 e 19 D. Lgs. 81/2008.). - Licenziamento con preavviso nel caso di condanna della società ex art. 25-septies D.Lgs. 231/01 in conseguenza dei reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.
15. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 16.	- Biasimo verbale nei casi di prima violazione; - Biasimo scritto nei casi di recidiva.
16. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come “grave” o “gravissima” ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare con preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
17. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
18. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a cinque giorni, nei casi di recidiva.

Tipologie di infrazioni per altri soggetti non apicali diversi dai lavoratori subordinati	Sanzioni applicabili (da prevedere contrattualmente)
1. Inosservanza del Codice Etico.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
3. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore, nelle ipotesi più lievi.
4. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c., salvo il risarcimento del danno ulteriore; in caso di recidiva.
5. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
6. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società;
7. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società;
8. Omissioni nell'osservanza, attuazione o controllo, ovvero violazione delle norme a	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima inosservanza

tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs. 81/08, che possono costituire fonte dei reati di cui agli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore
9. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate delle procedure operative di sicurezza, o delle prassi di lavoro implementate in conformità al sistema di gestione della sicurezza.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla società nel caso di condanna ex art. 25-septies D.Lgs. 231/01
10. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 11.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.
11. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

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

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

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intese come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

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

10. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Gli organi sociali e le funzioni aziendali competenti alla concreta applicazione delle misure disciplinari qui codificate per la inosservanza del Codice Etico e/o del Modello 231, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata (ove previsto), sono:

- a) il **Consiglio di Amministrazione** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ membri del CdA;
 - ✓ titolari di procura speciale conferita dal CdA;
 - ✓ membri dell'Organismo di Vigilanza.
- b) L'**Assemblea dei soci** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ membri del collegio sindacale
 - ✓ membri della società di revisione
- c) il **Responsabile della Funzione Risorse Umane** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ personale apicale con qualifica dirigenziale, diversi dai procuratori speciali;
 - ✓ personale non apicale inquadrato alle dipendenze della Società con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato conforme ai CCNL di categoria applicati in azienda;
 - ✓ tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro o di collaborazione, di natura diversa dal lavoro subordinato disciplinato nell'ambito del CCNL di categoria applicato in Azienda.
- d) l'**Amministratore Delegato e il Vice Presidente Esecutivo** per le sanzioni irrogabili nei confronti di:
 - ✓ altri soggetti non apicali diversi dal personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società.

11. DIRITTO DI DIFESA

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

