

---

# **PARTE SPECIALE B**

## **SISTEMA SANZIONATORIO**

---

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 settembre 2020**

**Documento composto di 13 pagine**

## Parte speciale B

# SISTEMA SANZIONATORIO

---

### **PARTE GENERALE**

Funzione e destinatari

Principio di tassatività

Criteri di scelta delle sanzioni

Informazione e formazione

Illeciti disciplinari tentati

Implementazione del sistema disciplinare

### **PARTE SPECIALE PRIMA**

Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Sanzioni per i quadri, impiegati e operai

Applicazione delle sanzioni a quadri, impiegati e operai

Sanzioni per i dirigenti

Applicazione delle sanzioni ai dirigenti

Comportamenti sanzionabili degli Amministratori

Sanzioni per gli Amministratori

Applicazione delle sanzioni agli Amministratori

Comportamenti sanzionabili dei Sindaci

Sanzioni per i Sindaci

Applicazione delle sanzioni ai Sindaci

### **PARTE SPECIALE SECONDA**

Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'Organismo di Vigilanza

Sanzioni per i soggetti terzi

Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi

### **PARTE SPECIALE TERZA**

Procedura di irrogazione della sanzione a dipendenti, Amministratori, Sindaci ed esponenti dell'OdV

## **PARTE GENERALE**

### **FUNZIONE E DESTINATARI**

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Il presente Sistema Sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di SAGOM RUBBER S.R.L. (di seguito, anche, Sagom Rubber o Società) in data 10 luglio 2019.

La funzione delle sanzioni qui previste – commisurate alla violazione e dotate di deterrenza – è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del MOG ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità di Sagom Rubber

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Organi Sociali e loro componenti (Collegio Sindacale; OdV);
2. Prestatori di lavoro subordinati (operai, impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);
3. Revisore contabile; Consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori, etc.), stagista, etc.]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con SAGOM RUBBER S.R.L. rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali, lavoratori anche in ipotesi di somministrazione); di seguito, Soggetti Terzi.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

A norma dell'art. 2106 c.c., il presente Sistema Sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

### **PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

### **CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI**

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

### **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Sanzionatorio, è: a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete internet ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti; b) distribuito, nella sua versione completa, al CdA, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e ai dirigenti anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, etc.).

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del Sistema Sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso la reception della Società.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

### **ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI**

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

### **IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dall'Amministratore Unico, anche su proposta dell'OdV.

## **PARTE SPECIALE PRIMA**

### **COMPORAMENTI SANZIONABILI DEI DIPENDENTI**

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello

(parte generale; parti speciali; allegati) o del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");

b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure – previste o richiamate – nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, prescrizioni e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

### **SANZIONI PER QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL Metalmeccanica-Industria applicato dalla Società e precisamente:

- a) ammonizione scritta o multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

### **APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI**

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilite dal CCNL Metalmeccanica-Industria applicato.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili dei dipendenti” comunicata dall’Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del CdA;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili dei dipendenti” è individuata dal CdA, di intesa con il Responsabile del personale e da quest’ultimo irrogata nei confronti dell’autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL Metalmeccanica-Industria di riferimento. Il Responsabile del personale comunica l’irrogazione di tale sanzione all’Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL Metalmeccanica-Industria applicato al dipendente.

In particolare si prevede che:

a) incorre nel provvedimento di AMMONIZIONE SCRITTA il dipendente che: violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o il Codice etico (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente eTc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell’adempimento dei propri doveri o nell’esecuzione dei propri compiti.

b) incorre nel provvedimento di MULTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI RETRIBUZIONE ORARIA CALCOLATA SUL MINIMO TABELLARE il dipendente che: violi più volte le procedure aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze nell’adempimento dei propri doveri o nell’esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto a).

c) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI TRE GIORNI, il dipendente che: violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all’azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l’integrità del patrimonio.

Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell’adempimento dei propri doveri o nell’esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto b).

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

d) incorre nel LICENZIAMENTO CON PREAVVISO il dipendente che: adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell’adempimento dei propri doveri o nell’esecuzione

dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui al punto c).

e) incorre nel LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il dipendente che: adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure, previste o richiamate, nel Modello o nel Codice Etico e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

### **SANZIONI PER DIRIGENTI**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i provvedimenti disciplinari previsti dal presente apparato sanzionatorio:

- a) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- b) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

### **APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIRIGENTI**

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del CdA, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è individuata dal CdA, di intesa con il Responsabile del Personale e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal presente sistema sanzionatorio.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dirigente che: adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e: 1) esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001; 2) sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione

dei propri compiti.

b) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dirigente che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL Metalmeccanica-Industria di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

## **COMPORAMENTI SANZIONABILI DEGLI AMMINISTRATORI**

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Amministratori:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
  - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

### **SANZIONI PER AMMINISTRATORI**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli Amministratori" è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) revoca delle deleghe all'Amministratore delegato e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- b) decurtazione degli emolumenti all'Amministratore senza deleghe;
- c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (revoca).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

L'Amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

### **APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AGLI AMMINISTRATORI**

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli Amministratori" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli Amministratori" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli Amministratori" è individuata, dal Consiglio di Amministrazione stesso, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE nella conseguente DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'Amministratore delegato che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una

situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

b) incorre nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'Amministratore senza deleghe che:

- violi le procedure aziendali e/o adottati comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;

c) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'Amministratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Ove l'Amministratore delegato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

## **PARTE SPECIALE SECONDA**

### **SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati), del Codice Etico e della normativa interna di SAGOM RUBBER S.R.L. da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento OdV.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione del C.d.A. per l'adozione del provvedimento di revoca.

### **APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede da parte dell'Amministratore unico, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede comunicata al Consiglio di Amministrazione, è dato impulso, dal Consiglio stesso, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dal Consiglio di Amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, si prevede che:

a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

b) incorre nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;

c) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

### **SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI**

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel MOG e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti e in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- b) la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

### **APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all'Amministratore delegato il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

Il Consiglio di Amministrazione invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

## **PARTE SPECIALE TERZA**

### **PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI ED ESPONENTI DELL'ODV**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Codice Etico. Le fasi del procedimento sono:

- **Fase pre-istruttoria** diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione.

Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi, l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge:

- alla funzione Risorse Umane, all'Amministratore delegato e al Collegio Sindacale per le violazioni di operai, impiegati, quadri, dirigenti;
  - al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.
- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nello stretto tempo occorrente:

- dalla funzione Risorse Umane, per le violazioni dei dipendenti;
- per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV, dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

- **Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione**

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL di riferimento):

- dalla funzione Risorse Umane, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni del Collegio Sindacale o dagli esponenti dell'OdV.