

SISTEMA DISCIPLINARE
RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
DI
SISTEM COSTRUZIONI S.R.L.
AGGIORNATO AL 16 DICEMBRE 2022



I.	INTRODUZIONE.....	3
I. 1.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ.....	3
I. 2.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DELLA SOCIETÀ.....	3
II.	SOGGETTI DESTINATARI.....	4
II. 1.	I SOGGETTI APICALI.....	4
II. 2.	I DIPENDENTI.....	4
II. 3.	I SOGGETTI TERZI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO (ES. DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI, AGENTI, CONSULENTI, FORNITORI, PROGETTISTI, INSTALLATORI, RSPP, MEDICO COMPETENTE ETC.).....	5
III.	LE CONDOTTE RILEVANTI.....	6
IV.	LE SANZIONI.....	8
IV. 1.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.....	8
IV. 2.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI.....	9
IV. 3.	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI (ES. DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI, AGENTI, FORNITORI, PROGETTISTI, INSTALLATORI, RSPP, MEDICO COMPETENTE ETC.).....	10
V.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	10
V. 1.	NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.....	11
V. 2.	NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	12
V. 3.	NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI (ES. DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI, AGENTI, FORNITORI, PROGETTISTI, INSTALLATORI, RSPP, MEDICO COMPETENTE ETC.).....	13

I. Introduzione.

I. 1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione di SISTEM COSTRUZIONI s.r.l. (di seguito anche Società) ha adottato, in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/01, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (di seguito, anche Modello).

Esso è costituito da un complesso di principi, regole e previsioni, nonché da alcuni Protocolli, tra i quali il Codice Etico, lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza ed il presente Sistema Disciplinare, che costituiscono parte integrante dello stesso.

I. 2. Il sistema disciplinare della Società.

Il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Esso ha natura interna alla Società, posto che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrare norme di carattere intraziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto delle sanzioni sono tanto le violazioni del Modello commesse dai soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente, ovvero titolari del potere di gestione o di controllo dell'ente, quanto le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto della Società.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le stesse condotte rilevanti anche ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le regole che seguono individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello Organizzativo, nelle procedure organizzative, nei flussi informativi verso l'OdV, nei protocolli del Modello, tra cui figura il Codice Etico.

Il documento si articola in cinque paragrafi, ivi compresa la presente introduzione: nel secondo, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nel terzo, le condotte potenzialmente rilevanti; nel quarto, le sanzioni astrattamente comminabili; nel quinto, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per ciò che è non disciplinato nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati. Esso è reso inoltre disponibile anche tramite gli strumenti del sistema informativo aziendale.

II. Soggetti destinatari.

II. 1. I Soggetti Apicali.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società una posizione cd "apicale" (**'Soggetti Apicali'**).

Ai sensi 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.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (di seguito denominati anche **'Amministratori' e 'Sindaci'**).

In aggiunta a costoro, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come **'Revisore'**), cui SISTEM COSTRUZIONI ha demandato il compito di curare il controllo contabile. Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci.

Gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore sono dunque passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare.

Nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (quali ad esempio l'**'Amministratore Delegato'**, il **'Datore di Lavoro'**, i **Delegati del Datore di Lavoro** per quanto concerne la materia della salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale, i **'Dirigenti Apicali'**).

Il Datore di Lavoro, potrà essere destinatario anche delle sanzioni ai sensi dell'art. 18 T.U. 81/08 laddove trasgredisca alle prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

II. 2. I Dipendenti.

L'art. 7, co 4°, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale (ad es. dirigenti che non hanno autonomia funzionale e di spesa, di seguito '**Dirigenti non apicali**', quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato ecc. di seguito cumulativamente denominati anche '**Dipendenti**').

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti della società cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Preposti, il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

I Preposti potranno essere destinatari delle sanzioni anche ai sensi dell'art. 19 T.U. 81/08, laddove trasgrediscano le prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

I dipendenti, nella loro qualità di Lavoratori, potranno essere destinatari delle sanzioni anche ai sensi dell'art. 20 T.U. 81/08, laddove trasgrediscano le prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

II. 3. I soggetti Terzi tenuti al rispetto del Modello (es. Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici, Agenti, Consulenti, Fornitori, Progettisti, Installatori, RSPP, Medico Competente etc.).

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

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati '**Terzi Destinatari**') che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con SISTEM un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti esterni, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti, i procacciatori di affari e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- le Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici;
- i prestatori d'opera;
- i fornitori, le Ditte Costruttrici degli impianti, delle macchine, delle attrezzature;
- i *partner* commerciali;
- i progettisti, gli installatori;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Medico Competente ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, posto che anche quest'ultimo è esterno alla società).

Costoro si sono impegnati espressamente al rispetto delle disposizioni e dei contenuti del Modello, e dei relativi protocolli, ivi compreso il Codice Etico, mediante la sottoscrizione di specifiche clausole inserite nei contratti, nelle lettere di incarico, negli accordi.

III. Le condotte rilevanti.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le **condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.**

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo della Società, ma anche le violazioni dei Protocolli che ne fanno parte integrante, ivi compreso il Codice Etico, e delle procedure aziendali richiamate nel Modello.

Per garantire il rispetto del principio di legalità, nonché di quello della proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito (in via esemplificativa e non esaustiva) un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto riguarda la **Parte Speciale A**, relativa a tutti i reati ritenuti astrattamente configurabili, diversi da quelli in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze lievi ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle 'aree a rischio strumentali' rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze più gravi ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle 'aree a rischio dirette' rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze ancor più gravi ovvero di violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro ovvero di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque idonee a fondare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Per quanto concerne la **Parte Speciale B** relativa ai reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro assumono rilevanza le seguenti

condotte graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo si indicano: omesso svolgimento attività di vigilanza dei Preposti, omessa segnalazione al DL e al RSPP di situazioni di rischio inerenti la Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro, mancato utilizzo dei DPI, manomissione dei dispositivi di sicurezza, comportamenti ostruzionistici verso il DL o l'RSPP), a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7, 8 e 9;
- 6) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 8) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.;
- 9) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora ne derivi la morte di una o più persone ai sensi dell'art. 589 c.p., incluso l'autore della violazione.

Per quanto concerne invece la **Parte Speciale C**, relativa ai reati ambientali assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 10) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora si verifichi una situazione di pericolo per l'ambiente;
- 11) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di colpa ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente;
- 12) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di dolo ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente.

Assumono **comunque** rilevanza le seguenti condotte:

- 13) mancato rispetto del Modello e, in particolare, delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- 14) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti soggetto segnalante;

- 15) mancato rispetto del Modello nel caso in cui, con dolo o colpa grave, siano state segnalate violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

IV. Le sanzioni.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni disciplinate nel paragrafo V, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

In ogni caso l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della violazione contestata.

In via generale avranno rilievo:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione si terrà conto dei seguenti elementi:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato nel rispetto della sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione delle violazioni;
- gravità della condotta;
- intensità del dolo o grado della colpa;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

IV. 1. Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un Soggetto Apicale, non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto, fino al 50%, da devolversi a enti di beneficenza o senza scopo di lucro e/o la sospensione temporanea dall'incarico;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10, 13 del paragrafo III sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;

- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 14 del paragrafo III sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50% (da devolversi a enti di beneficenza o senza scopo di lucro) e/o della sospensione temporanea dall'incarico;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15 del paragrafo III sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti fino al 50% (da devolversi a enti di beneficenza o senza scopo di lucro) e/o della sospensione temporanea dall'incarico ovvero, nei casi di maggiore gravità, quella della revoca dall'incarico.

In ogni caso la Società potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento della comminazione dell'eventuale sanzione.

La Società richiede agli Amministratori ovvero al Datore di Lavoro a titolo originario di sottoscrivere apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico, l'applicazione delle sanzioni sopra indicate.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti e i Dipendenti previste dal successivo paragrafo IV.2. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

IV. 2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti e dei Dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un Soggetto Apicale legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato (Dirigente Apicale) o da un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto II.2 che precede (es. Dirigenti non Apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- la multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- la sospensione nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10, 13 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 14 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della multa ovvero, nei casi più gravi, quella della sospensione dal servizio;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio ovvero, nei casi più gravi, quella del licenziamento.

In ogni caso la Società potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento della comminazione dell'eventuale sanzione.

IV. 3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici, Agenti, Fornitori, Progettisti, Installatori, RSPP, Medico Competente etc.).

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, ove le circostanze di fatto lo consentano e lo raccomandino, al fine di ristabilire la correttezza della situazione di fatto e della relazione contrattuale, la diffida avrà ad oggetto l'applicazione, a totale carico del Terzo, di tutte le misure idonee a gestire e risolvere le violazioni riscontrate (c.d. "Remediation Plan"), pena l'applicazione della risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, commisurata in una percentuale oscillante tra il 10% ed il 30% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario da devolversi per iniziative di beneficenza e ricerca ad enti esterni senza scopo di lucro;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10, 13 del paragrafo III sarà applicata la sanzione della diffida ovvero, nei casi più gravi, quella della penale;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 14 del paragrafo III sarà applicata la sanzione della penale ovvero, nei casi più gravi, quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della penale ovvero, nei casi più gravi, quella della risoluzione.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari la Società inserisce, nelle lettere di incarico, nei contratti di collaborazione professionale, di prestazione d'opera e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, dei Protocolli, del Codice Etico, l'applicazione delle misure sopra indicate.

La Società può inoltre inserire apposite clausole che prevedano: (i) la facoltà di prendere visione da parte di SISTEM del Modello adottato dall'altra società; (ii) l'impegno reciproco di ciascuna Società a rispettare il proprio Modello (e Protocolli connessi), sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità, in conformità a quanto sopra previsto.

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo III, siano commesse nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti dell'appaltatore.

V. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Si indicano di seguito le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo III. Tali procedure

verranno di seguite descritte con riferimento a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di giustificazione da parte dell'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione della sanzione avrà inizio dopo che gli organi aziendali competenti, così come di seguito individuati, siano venuti autonomamente a conoscenza della violazione ovvero abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, fatta salva l'ipotesi in cui le violazioni siano riscontrate direttamente dalle competenti funzioni aziendali.

In tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il rischio di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello e/o del Codice Etico. In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione all'Ufficio del Personale ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

V. 1. Nei confronti dei Soggetti Apicali.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Soggetto Apicale, ovvero comunque da parte di un Dirigente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato (indipendentemente dal fatto che sia o meno un Dirigente Apicale), trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione;

- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La descritta procedura deve essere seguita anche laddove la violazione del Modello sia eventualmente commessa in concorso da un Consigliere di Amministrazione e da un dipendente.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione. La convocazione non potrà essere sottoscritta dall'Amministratore eventualmente incolpato.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV ed il Collegio Sindacale, vengono disposte l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. Se il Consiglio di Amministrazione ritiene di non irrogare alcuna sanzione, è tenuto a motivarne le ragioni.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile nei confronti dell'Amministratore consista nella decurtazione degli emolumenti, nella sospensione temporanea dall'incarico o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'interessato, nonché all'OdV e al Collegio Sindacale. L'OdV verifica la sua applicazione.

V. 2. Nei confronti dei Dipendenti.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Delegato.

La procedura di accertamento dell'illecito e di irrogazione dell'eventuale sanzione seguono comunque le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei contratti collettivi applicabili.

L'Amministratore Delegato, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. Se non ritiene di irrogare alcuna sanzione, deve motivarne le ragioni.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dall'Amministratore Delegato. L'effettiva irrogazione della sanzione è curata dall'Ufficio del Personale. L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

L'Amministratore Delegato provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al CdA e al Collegio Sindacale.

V. 3. Nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici, Agenti, Fornitori, Progettisti, Installatori, RSPP, Medico Competente etc.).

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla contestazione della violazione. Egli invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Entro i dieci giorni successivi alla ricezione, il Terzo può presentare all'Amministratore Delegato le proprie deduzioni disciplinari.

Il provvedimento eventuale di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Delegato che provvede anche alla applicazione della sanzione stessa nel

rispetto delle norme di legge e di regolamento. Se l'Amministratore Delegato decide di non irrogare alcuna sanzione, è tenuto a motivarne le ragioni.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.

L'Amministratore Delegato provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al CdA e al Collegio Sindacale.