

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Sistema Disciplinare

Indice delle revisioni

DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
29/04/2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
29/10/2026	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA 4
Sistema sanzionatorio 5
Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti 5
Misure nei confronti dei dirigenti 9
Misure nei confronti degli amministratori 9
Misure nei confronti del revisore/componenti dell'Organo di controllo 9
Misure nei confronti degli associati 10
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Fondazione (fornitori e collaboratori) 10
Esemplificazioni delle possibili sanzioni 11
ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 15

PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "*introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione Mamrè in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Fondazione ed i propri amministratori, associati, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Fondazione incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Fondazione, a tal fine la Fondazione provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Sistema sanzionatorio

Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascun specifico rapporto di lavoro subordinato.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Codice disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del contratto collettivo applicabile e loro successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure, nelle istruzioni operative e nei manuali operativi;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'OdV nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D. Lgs 24/2023;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D. Lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;
- nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa

grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300: Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Fondazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo della Fondazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Dovrà inoltre essere fatto riferimento alla normativa dei Contratti Collettivi di Lavoro applicati “Contratto Collettivo Nazionale Cooperative sociali” art. 42, e dovranno inoltre essere applicate le norme di seguito riportate:

- l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);

- l’art. 1176 (diligenza nell’adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);

- l’art. 13 D.lgs. 39/10 (Conferimento, revoca e dimissioni dall'incarico, risoluzione del contratto revisore legale dei conti);

- l’art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 (clausola risolutiva espressa);

- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D. Lgs. 81/08.

- D. Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, legge n.300/1970.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente sistema disciplinare e richiamati dai CCNL di riferimento (art. 72* del CCNL per il personale dipendente delle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza UNEBA):

a) ***biasimo inflitto verbalmente;***

b) ***Biasimo inflitto per iscritto;***

c) ***Multa sino a tre ore di normale retribuzione;***

d) ***Sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;***

e) ***Licenziamento disciplinare senza preavviso.***

Rimprovero verbale: nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

Rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

Multa: vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;

- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;

- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;

- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;

- insubordinazione verso i superiori;

- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

Licenziamento: vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

- inosservanza delle norme mediche per malattia;

- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;

- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;

- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

- azioni in grave contrasto con i principi della Fondazione;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione generale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Presidente che aggiorna periodicamente il Consiglio d'Amministrazione sull'applicazione del Sistema Disciplinare.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dipendenti/dirigenti delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e le sanzioni previste per il personale dipendente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, l'OdV ne informerà il Consiglio d'Amministrazione e l'Organo di Controllo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

Misure nei confronti del revisore/componenti dell'Organo di controllo

In caso di violazione del Modello da parte del Revisore legale/componenti dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio d'Amministrazione della Fondazione.

Il Consiglio d'Amministrazione procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere a seconda della gravità delle inosservanze le stesse previste per gli amministratori.

Misure nei confronti degli associati

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli associati, l'OdV ne informerà il Consiglio d'Amministrazione, l'Organo di Controllo e l'Associazione Comunità Mamrè, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal Consiglio d'Amministrazione nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del Consiglio d'Amministrazione di adottare tale provvedimento nei confronti dell'associato:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del Consiglio d'Amministrazione di adozione del Codice Etico);
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti, sociali, e deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Fondazione a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Fondazione, senza l'esplicita autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione.

Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Fondazione (fornitori e collaboratori)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale l'applicazione di eventuali penali, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Esemplificazioni delle possibili sanzioni

Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
Lavoratori Dipendenti	Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	Rimprovero scritto/multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ Trasferimento/licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
	Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto	Rimprovero scritto/multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ Trasferimento/ licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	Rimprovero scritto Multa
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	Rimprovero scritto/multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento/ Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso/ Licenziamento senza preavviso
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano direte in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso nei casi più lievi: sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, Impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	Rimprovero scritto/multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	Rimprovero scritto/multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art.589 e 590 commi 2 e 3 c.p.)

	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione/ trasferimento Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	Rimprovero scritto/multa

Soggetto	**Condotta**	**Possibile sanzione**
Amministratori/ apicali	Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazioni delle decisioni del Consiglio d'Amministrazione	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio d'Amministrazione nelle attività organizzative	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione delle fattispecie di reato	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di	Sospensione se le infrazioni sono lievi revoca se reiterazione dopo sospensione

	uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione Revoca nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	Sospensione Revoca se la reiterazione continua dopo la sospensione
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate
	Omessa informazione all'OdV nonché all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività	Richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate

Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
Soggetti terzi	Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, Impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi

		Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	Omessa informazione all'OdV nonché all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	Omessa informazione all'OdV nonché all'organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività	Richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata

ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione, il l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing trasmette l'esito dell'istruttoria agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, all'organo che esercita il potere disciplinare, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederà alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dall'Organo di Controllo, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV, al Consiglio d'Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Consiglio d'Amministrazione che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile.