

*All. 1 – Sez. V, Parte IV  
del Modello di organizzazione,  
gestione e controllo*



# **SISTEMA SANZIONATORIO-DISCIPLINARE**

**ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**SOA NORDALPI S.P.A.**

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione*



## **I n d i c e**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>2. OBIETTIVO</b>	<b>5</b>
<b>3. AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>4. CRITERI DI APPLICAZIONE</b>	<b>8</b>
<b>4.1. Principi generali relativi alle sanzioni</b>	<b>9</b>
<b>5. MODALITÀ OPERATIVE</b>	<b>10</b>
<b>5.1. Lavoratori subordinati</b>	<b>10</b>
<b>5.2. Dirigenti, Amministratori e Soggetti Apicali</b>	<b>14</b>
<b>5.3. Soci</b>	<b>16</b>
<b>5.4. Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società     e altri soggetti terzi</b>	<b>16</b>
<b>6. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI</b>	<b>17</b>
<b>7. PUBBLICITA'</b>	<b>20</b>



## **1. PREMESSA**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio-disciplinare che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti apicali o da soggetti sottoposti ad altrui vigilanza.

In tali casi, la responsabilità della Società è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La violazione del Modello e/o dei principi etici stabiliti dalla Società espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al d.lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorio-disciplinare, che scatti allorché i Destinatari del Modello violino una previsione del Modello stesso o qualsivoglia regola di condotta individuata dal Codice Etico.

## **2. OBIETTIVO**

La Società intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, nonché alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di cui il presente sistema sanzionatorio-disciplinare costituisce parte essenziale), con ciò palesando la propria intenzione di rimanere estranea a politiche o comportamenti scorretti o illeciti di qualsivoglia genere.

SOA NORDALPI S.p.a. intende adeguare la propria struttura economico-organizzativa ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001 e, a tal fine, fissare una serie di regole di autodisciplina che possano portare al massimo grado di trasparenza nell'esercizio delle attività sociali.

L'attività di analisi ha espressamente individuato come "sensibili" una serie di rischi-reato astrattamente verificabili nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il rispetto del Modello è pertanto di importanza fondamentale per il sano prosieguo dell'attività d'impresa al riparo da gravi rischi di natura legale.

**Il presente documento formalizza il Sistema sanzionatorio-disciplinare previsto dal Modello (di cui costituisce parte essenziale) per garantire il rispetto del Modello stesso e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.**

**L'obiettivo è quello di scoraggiare comportamenti che integrino la violazione delle previsioni del Modello, delle norme di comportamento e delle regole di comportamento previste nel Codice Etico.**

- ❖ Il Sistema sanzionatorio-disciplinare si attiva anche nel caso di **violazione di alcune procedure aziendali** che, pur **non prefigurando ipotesi di reato** ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.
- ❖ L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del d.lgs. 231/2001, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità

dello stesso. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla stessa Società incombe.

- ❖ Il Sistema sanzionatorio-disciplinare si attiva anche nel **caso di mancata esecuzione dei controlli di primo livello**, così come previsti e codificati all'interno del Modello, da parte delle unità organizzative responsabili di tali controlli, ritenuti dalla Società essenziali per la prevenzione dei rischi e l'intercettazione di anomalie nell'esecuzione dei processi aziendali.

**Il presente Sistema sanzionatorio-disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema inerente i rapporti tra Datore di Lavoro e lavoratore, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata**

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il Sistema sanzionatorio-disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di **diligenza ed obbedienza del lavoratore** nonché nei poteri – del Datore di Lavoro – di predisporre e attuare **appositi strumenti di tipo disciplinare**, così come **integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori**.

In particolare, la Società conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio-disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore ed assicura altresì che

l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori).

I destinatari del presente Sistema sanzionatorio-disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di cui il presente documento costituisce parte integrante e fondamentale). Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente i soggetti individuati quali apicali e quelli individuati quali sottoposti ad altrui direzione e controllo. Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società. Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori, collaboratori, consulenti, ecc.), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

#### **4. CRITERI DI APPLICAZIONE**

La Società è responsabile della **formalizzazione, applicazione e revisione** del presente Sistema sanzionatorio-disciplinare.

Il Sistema sanzionatorio-disciplinare deve prevedere **sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione** commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente CCNL.

Ogni **procedimento** per l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto delle peculiarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ogni eventuale infrazione/violazione del Modello o delle regole di condotta dettate, può costituire:



- **INADEMPIMENTO CONTRATTUALE**, in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 2104 c.c. e 2106 c.c., nel caso di **DIPENDENTI E DIRIGENTI**;
- **INOSSERVANZA DEI DOVERI** imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'articolo 2392 c.c., nel caso di **AMMINISTRATORI**;
- **INADEMPIMENTO CONTRATTUALE, CAUSA DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO E DI RISARCIMENTO DEL DANNO**, nel caso di **SOGGETTI ESTERNI**

Nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo sulla **corretta applicazione del Modello** con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla **funzionalità del Modello** stesso. A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, **l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre informato e coinvolto nel caso di eventuali irrogazioni di sanzioni** e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Il Sistema **può essere attivato anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza** alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

#### **4.1. Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni/violazioni delle previsioni del Modello o del Codice Etico devono, in ogni caso, rispettare i **principi di gradualità e proporzionalità** delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- ❖ Intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- ❖ Grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in relazione all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- ❖ Rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione commessa;
- ❖ Posizione del destinatario della sanzione all'interno dell'organizzazione societaria specie in relazione alle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- ❖ Eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti (es. precedenti sanzioni disciplinari) che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario;
- ❖ Concorso di più destinatari, anche con differenti ruoli e/o mansioni e/o responsabilità, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

## **5. MODALITÀ OPERATIVE**

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio-disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari irrogabili.

### **5.1. Lavoratori subordinati**

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio-disciplinare imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il Sistema sanzionatorio-disciplinare correntemente applicato, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle previsioni del Modello e dei principi del Codice Etico, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare sulla base di quanto previsto agli artt. 220 e 225 del rispettivo CCNL.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro, nonché delle norme del codice civile. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni tipizzate dal CCNL, ai sensi dell'art. 225, (biasimo verbale, biasimo scritto, multa, sospensioni e licenziamenti), nei seguenti termini.

**A) Biasimo inflitto verbalmente per mancanza lieve**

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle previsioni contemplate dal Modello;
- Lieve inosservanza dei Protocolli, delle Procedure Aziendali e/o delle istruzioni operative e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative, del Sistema dei Controlli Interni.

Si ha “**lieve inosservanza**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

**B) Biasimo inflitto per iscritto (nei casi di recidiva di cui al punto precedente)**

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle previsioni contemplate dal Modello;
- Inosservanza colposa dei Protocolli, delle Procedure Aziendali e/o delle istruzioni operative e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative, del Sistema dei Controlli Interni;

- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.
- Se le inosservanze, la tolleranza di inosservanze o il mancato adempimento dei protocolli e delle procedure di cui al presente punto sono volte a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quello per cui la società è attualmente imputata si applica la sanzione *sub C*).

Si ha “**inosservanza colposa**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

**C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di normale retribuzione di cui all'art. 193, C.C.N.L.**

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.
- Mancanze punibili a titolo di “inosservanza colposa”, a norma dei punti sub B), nel caso in cui le inosservanze, la tolleranza di inosservanze o il mancato adempimento si riferiscano a procedure e/o protocolli volti a prevenire reati della stessa specie di quello per cui la società è attualmente imputata.

**D) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli, delle Procedure Aziendali e/o delle istruzioni operative e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, delle Procedure Aziendali e/o delle istruzioni operative e/o del Sistema dei Controlli Interni;

- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate
- Formazione di documentazione falsamente attestante attività o spese in realtà non eseguite o sostenute dalla Società purché il falso non costituisca antifatto o post-fatto di un reato presupposto per cui la Società può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto, in tal caso si applicano le sanzioni *sub G*).

### **E) Licenziamento disciplinare senza preavviso**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- c) Infrazione dolosa di Protocolli, Procedure Aziendali e/o Istruzioni operative e del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia

sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

**Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto E) (licenziamento disciplinare senza preavviso), si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso l'azienda in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del cod. civ., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice Civile.**

## **5.2. Dirigenti, Amministratori e Soggetti Apicali**

Il rapporto dirigenziale-amministrativo-apicale si caratterizza per la sua natura squisitamente fiduciaria. Pertanto, il rispetto da parte di tali soggetti di quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo è elemento essenziale del rapporto collaborativo fiduciario.

In caso di violazione (commissiva o omissiva), da parte dei Dirigenti, Amministratori o soggetti in posizione apicale (nel significato individuato dall'articolo 5, comma 1, d.lgs. 231/2001), delle previsioni del Codice Etico e delle previsioni contemplate dal Modello e in particolare degli adempimenti relativi a protocolli e procedure e/o istruzioni operative e/o del Sistema dei Controlli Interni (ivi compresi gli adempimenti relativi ai flussi informativi in entrata e in uscita e ai meccanismi di tracciabilità e registrazione delle operazioni effettuate), il Consiglio di Amministrazione della Società provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante.

In particolare:

- Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave o consistano in comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del soggetto, la Società potrà procedere alla **risoluzione**

**anticipata del contratto** di lavoro, **con preavviso**, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto, qualora la violazione non sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

- Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, la Società procederà alla **risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso** ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL, qualora la violazione sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del soggetto e/o di terzi.
- Nel caso in cui tali soggetti siano sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato doloso, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, **per motivi cautelari, l'allontanamento dal servizio** del soggetto interessato dal procedimento penale con mantenimento del trattamento economico.
- È sempre disposta la **sospensione, con mantenimento del trattamento economico**, del soggetto sottoposto ad indagine o imputato per un reato presupposto previsto dal Decreto dal quale possa derivare l'iscrizione della Società nel registro delle notizie di reato.

All'esito del giudizio penale che confermasse la violazione fraudolenta del Modello da parte del soggetto, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato nei casi di massima gravità.

Idonei provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti suddetti possono essere adottati anche nei casi questi consentano, espressamente o per omessa vigilanza, ai soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo, di adottare comportamenti non conformi o che violino le previsioni del Modello e del Codice Etico.

Se del caso, la Società può agire per il risarcimento del danno.

### **5.3. Soci**

Per quanto concerne le figure dei Soci in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivino dalla legge o dal contratto si dovrà applicare l'articolo 2286 del Codice Civile che prevede l'esclusione del socio.

Tra le gravi inadempienze è espressamente ricondotta la connivenza di un socio con un consigliere, un dirigente o un dipendente della Società che abbia posto in essere una grave violazione del modello organizzativo.

Anche le gravi inadempienze vengono valutate dall'Assemblea dei Soci che delibera secondo le regole previste dallo Statuto, sentito in ogni caso l'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui una consorziata venga sottoposta ad indagine per un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 l'assemblea dei soci delibera, secondo le regole previste dallo statuto, , sentito l'O.d.V., la temporanea esclusione

E' espressamente prevista l'esclusione del socio laddove venga condannato anche soltanto in primo grado per violazione del D.Lgs. 231/2001.

### **5.4. Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni delle previsioni del Modello e dei principi del Codice Etico rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento, ovvero il diritto di recesso, salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni per la Società.



Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

## **6. Procedimento di applicazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni risulta caratterizzato da:

- 1) una fase di contestazione della violazione all'interessato;
- 2) una fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

In ogni caso, il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte del C.d.A. – Amministratore Unico della comunicazione con cui l'O.d.V. o altri segnalino l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello ed, in tal caso, segnala la stessa al C.d.A. – Amministratore Unico.

Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello, provvede a trasmettere al C.d.A. - Amministratore Unico una relazione sommaria contenente:

1. la descrizione sommaria della condotta constatata;
2. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
3. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
4. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

5. un proprio parere o una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., il C.d.A. - Amministratore Unico (nei casi più gravi) o il Responsabile di Funzione e il Responsabile del Personale (nei casi meno gravi) convocano il soggetto; a tal proposito, fissano una data di audizione, entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa, per conoscere le motivazioni della condotta e le eventuali ragioni di difesa del soggetto.

La procedura di accertamento della violazione del Modello Organizzativo deve essere inoltre espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili (artt. 226 e 227).

In particolare, la convocazione deve:

1. essere effettuata per iscritto;
2. contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
3. indicare la data della adunanza, avvisando l'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali, entro 15 (o 30) giorni dalla ricezione della comunicazione (cfr. art. 227 CCNL), nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente o altro Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Responsabile del Personale e dal Responsabile di funzione interessato o dal Presidente del C.d.A. - Amministratore Unico.

Nei casi più gravi o nei casi in cui lo stesso organismo ne faccia richiesta nella relazione iniziale, all'adunanza decisoria è invitato a partecipare anche l'O.d.V.

Durante l'adunanza si provvede all'audizione del soggetto convocato, all'eventuale acquisizione delle deduzioni e dei rilievi da quest'ultimo formulate, oltre all'espletamento di ogni ulteriore accertamento che si ritenga opportuno.

Il C.d.A. - Amministratore Unico o il Responsabile di Funzione interessato e il Responsabile del Personale, sulla scorta degli elementi così acquisiti, determinano la sanzione da applicare, motivando la propria decisione, fornendo i propri criteri di valutazione, in particolare nel caso di dissenso rispetto alla sanzione proposta di sanzione che era stata formulata inizialmente dall'O.d.V.

La delibera viene comunicata per iscritto, all'interessato, nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche. In ogni caso, tutti i provvedimenti assunti devono essere notificati, a cura del Responsabile del Personale e del Responsabile di Funzione interessato, ai soggetti interessati, non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato a questo ultimi per la formulazione delle proprie deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Responsabile del Personale e il Responsabile di Funzione interessato, si preoccupano dell'effettiva e concreta applicazione della sanzione irrogata, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il soggetto interessato-sanzionato ha diritto, in ogni caso di adire l'Autorità Giudiziaria competente e può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In quest'ultimo caso, la sanzione disciplinare irrogata resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del C.d.A., del Collegio Sindacale o da parte di un soggetto terzo con il quale società ha instaurato un rapporto contrattuale. Per tutto quanto non previsto si rinvia espressamente a quanto stabilito dal CCNL applicato.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente e del CCNL applicabile.

## **7. Pubblicità**

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed all'art. 226 CCNL, il presente Sistema sanzionatorio-disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio-disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

**Le disposizioni del presente Codice Etico ENTRANO IN  
VIGORE a decorrere dalla data di approvazione da parte  
del Consiglio di Amministrazione di SOA NORDALPI  
S.p.a.**

**Viene unito qui di seguito un quadro riassuntivo, esemplificativo e non esaustivo, di possibili comportamenti sanzionabili**

<b><u>Tipologie di condotta degli apicali</u></b>	<b><u>Possibili sanzioni</u></b>
1) Inosservanza dei principi stabiliti dal Codice Etico adottato;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
2) Inosservanza dei protocolli generici di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratore Unico) nelle attività della funzione;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
3) Inosservanza delle procedure specifiche e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
4) Inosservanza dell'obbligo di documentazione o flussi informativi per la tracciabilità delle procedure nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
5) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
6) Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
7) Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono reiterate
8) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza di soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione

<b><u>Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati</u></b>	<b><u>Possibili sanzioni</u></b>
1) Inosservanza dei principi stabiliti dal Codice Etico adottato;	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Licenziamento disciplinare senza preavviso
2) Inosservanza dei protocolli generici di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratore Unico) nelle attività della funzione;	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Licenziamento disciplinare senza preavviso
3) Inosservanza delle procedure specifiche e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative;	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Licenziamento disciplinare senza preavviso
4) Inosservanza dell'obbligo di documentazione o flussi informativi per la tracciabilità delle procedure nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Biasimo verbale Rimprovero scritto
5) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe
6) Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p.	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Licenziamento disciplinare senza preavviso
7) Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali o da soggetti sottoposti o da qualsivoglia destinatario del Modello;	Biasimo verbale Rimprovero scritto
8) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza di soggetti apicali e sottoposti;	Biasimo verbale Rimprovero scritto Multe

<b><u>Tipologie di condotta dei soggetti esterni</u></b>	<b><u>Possibili sanzioni</u></b>
1) Inosservanza dei principi stabiliti dal Codice Etico adottato;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate
2) Inosservanza dei protocolli generici di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratore Unico) nelle attività della funzione;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate
3) Inosservanza delle procedure specifiche e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate
4) Inosservanza dell'obbligo di documentazione o flussi informativi per la tracciabilità delle procedure nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
5) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate
6) Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 co. 2 e 3 c.p.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate
7) Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali o da soggetti sottoposti o da qualsivoglia destinatario del Modello;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente
8) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza di soggetti apicali e sottoposti;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c., ove prevista contrattualmente Risoluzione contrattuale ex art. 1456 c.c. se violazioni reiterate