



PARMAINFANZIA S.P.A.

Sede Legale in Parma (PR), Strada Budellungo n. 45/A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Allegato 2

Sistema Sanzionatorio

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Parmainfanzia S.p.A. (di seguito la "Società" o "Parmainfanzia") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm. e ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2021 ed aggiornato in data 27/03/2024 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

**INDICE**

| | |
|---|----|
| PREMESSA..... | 3 |
| 1.ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI..... | 4 |
| 2.CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI..... | 4 |
| 3.I SOGGETTI DESTINATARI..... | 4 |
| 3.1. Quadri, impiegati, operai..... | 4 |
| 3.1.1. Ambito d'applicazione | 4 |
| 3.1.2. Sanzioni..... | 5 |
| 3.1.3. Elementi accessori..... | 6 |
| 3.2. Dirigenti | 6 |
| 3.2.1. Ambito d'applicazione | 6 |
| 3.2.2. Sanzioni..... | 6 |
| 3.2.3. Elementi accessori..... | 8 |
| 3.3. Amministratori..... | 8 |
| 3.3.1. Ambito d'applicazione | 8 |
| 3.3.2. Sanzioni..... | 8 |
| 3.3.3. Elementi accessori..... | 9 |
| 3.4. Sindaci o revisori | 9 |
| 3.4.1. Ambito d'applicazione | 9 |
| 3.4.2. Sanzioni..... | 9 |
| 3.4.3. Elementi Accessori | 10 |
| 3.5. Componenti dell'O.d.V..... | 10 |
| 3.5.1. Ambito d'applicazione | 10 |
| 3.5.2. Sanzioni..... | 10 |
| 3.6. Terzi destinatari | 11 |
| 3.6.1. Ambito d'applicazione | 11 |
| 3.6.2. Sanzioni..... | 11 |
| 4.PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI | 11 |
| 4.1. Fase pre – istruttoria | 11 |
| 4.2. Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'O.d.V..... | 12 |
| 4.3. Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione | 12 |
| 5.SISTEMA DI WHISTLEBLOWING | 13 |
| 6.IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE | 14 |

**PREMESSA**

Un elemento determinante nella costruzione del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, consiste nell'adozione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione della norma nonché delle procedure previste poste alla base del modello "esimente" adottato.

Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti, e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di reato.

La violazione dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce in alcun modo il sistema disciplinare vigente all'interno di ParmalInfanzia S.p.A. e, ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Il presente documento è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione nella sede della Società e nei cantieri fissi e mobili in luoghi accessibili a tutti.



1. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La definizione “illecito disciplinare” qualifica ogni comportamento, tenuto dai Destinatari del Modello, in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello medesimo.

Ciascuna condotta che configura l’illecito disciplinare, comporta l’irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità dell’illecito stesso ed in base ai criteri indicati al punto successivo.

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- potenzialità del danno derivante alla Società o dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest’ultima per negligenza, imprudenza, imperizia);
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari del soggetto da sanzionare nell’ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso che con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l’applicazione della sanzione più grave nell’ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l’irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall’esito dell’eventuale giudizio penale.

È comunque fatta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all’art. 5, comma 1 del Decreto.

3. I SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all’osservanza delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare (complessivamente i “Destinatari”):

- i Dirigenti;
- i Quadri, gli Impiegati e gli Operai;
- gli Amministratori;
- i componenti il Collegio Sindacale;
- i componenti l’Organismo di Vigilanza;
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società o operano direttamente o indirettamente per essa (Terzi Destinatari).

3.1. Quadri, impiegati, operai

3.1.1. Ambito d’applicazione

Gli illeciti disciplinari commessi da Quadri, Impiegati ed Operai, lavoratori dipendenti della Società sono sanzionabili con l’applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.



3.1.2. Sanzioni

Per i comportamenti che configurino fattispecie di illecito disciplinare, i Quadri e gli Impiegati, dipendenti della Società, sono sanzionabili come previsto dal sistema sanzionatorio relativo al CCNL ANINSEI Scuole Private.

Censura scritta

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dipendente;
- mancata segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale (in caso di preposti).

Licenziamento per giustificato motivo

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giustificato motivo per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento di altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di una segnalazione ai sensi del d.lgs n. 24/23 che si rivela infondata; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle tutele riconosciute dal d.lgs n. 24/23.

Licenziamento per giusta causa

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giusta causa nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la:



- grave violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- grave violazione e/o elusione dolosa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- grave alterazione e/o falsificazione della documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

3.1.3. Elementi accessori

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Laddove i dipendenti colpiti da sanzione disciplinare siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.2. Dirigenti

3.2.1. Ambito d'applicazione

Il presente paragrafo si applica agli illeciti disciplinari commessi da Dirigenti della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.2.2. Sanzioni

I Dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali d'irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 2, della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, degli articoli 2118 e 2119 del codice civile, del CCNL Dirigenti ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti:

- censura scritta;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Censura scritta

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

Licenziamento per giustificato motivo



Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giustificato motivo per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di una segnalazione ai sensi del d.lgs n. 24/23 che si rivela infondata; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle tutele riconosciute dal d.lgs n. 24/23.

Licenziamento per giusta causa

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giusta causa nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la:

- grave violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- grave violazione e/o elusione dolosa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- grave alterazione e/o falsificazione della documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.



3.2.3. Elementi accessori

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze che prevede l'irrogazione delle sanzioni di cui sopra, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

3.3. Amministratori

3.3.1. Ambito d'applicazione

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti dai membri del Consiglio di Amministrazione della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.3.2. Sanzioni

Nei confronti degli Amministratori che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida all'Amministratore responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore con delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, che siano diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato quali:

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

Decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore privo di delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato.

Revoca dalla carica



Tale sanzione verrà irrogata per l'adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 quali:

- grave e reiterata violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- grave e reiterata violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni;
- mancata istituzione di canali di segnalazione conformi al D.lgs n. 24/23;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* conformi al D.lgs n. 24/23;
- adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* non conformi al D.lgs n. 24/23.

3.3.3. Elementi accessori

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

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.4. Sindaci o revisori

3.4.1. Ambito d'applicazione

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti il Collegio Sindacale della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.4.2. Sanzioni

Nei confronti dei Sindaci che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

La sanzione della diffida verrà irrogata al Sindaco responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della carica

La sanzione della revoca verrà irrogata al Sindaco che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello quali:

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



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

3.4.3. Elementi Accessori

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità.

3.5. Componenti dell'O.d.V.

3.5.1. Ambito d'applicazione

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti l'Organismo di Vigilanza, nominato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.5.2. Sanzioni

Nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza che abbiano violato quanto previsto dal Modello e le norme del proprio Regolamento saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida a seguito di violazioni del Regolamento, attraverso atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Decurtazione degli emolumenti

Verrà irrogata la sanzione della decurtazione degli emolumenti a seguito di violazioni del Regolamento con atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Revoca dalla carica

Verrà irrogata la sanzione della revoca dalla carica:

- a seguito di violazioni del Regolamento, attraverso atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231;
- in caso di commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs n. 24/23;
- in caso di mancata attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- in caso di adozione di azioni e comportamenti diretti ad ostacolare, anche solo in forma tentata, la segnalazione ricevuta ai sensi del d.lgs n. 24/23;



- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni presentate ai sensi del d.lgs n. 24/23. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

3.6. Terzi destinatari

3.6.1. Ambito d'applicazione

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da soggetti terzi, i cui rapporti con la Società siano disciplinati da specifici contratti, quali collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali.

3.6.2. Sanzioni

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

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello;
- risoluzione del relativo contratto.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che configuri lieve irregolarità.

Risoluzione del relativo contratto

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231.

4. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La procedura di irrogazione delle sanzioni si sviluppa nel rispetto delle prescrizioni della L. 20/5/1970 n. 300 (statuto dei lavoratori) e dei CCNL di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle previsioni contrattuali, per le altre tipologie di soggetti interessati.

La procedura ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello; di seguito sono illustrate le fasi del procedimento.

4.1. Fase pre – istruttoria

Tale fase è diretta a verificare la sussistenza della violazione ed è condotta dall'O.d.V. nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

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



Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'O.d.V. archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi l'O.d.V. comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre - istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge:

- al Presidente per le violazioni dei dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali;
- al Presidente per le violazioni dei soggetti terzi.

4.2. Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'O.d.V.

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile:

- dal Presidente unitamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni dei dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, con eventuale successiva valutazione dell'Assemblea, per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'O.d.V., come previsto nel presente Sistema Sanzionatorio.

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

Per i soggetti terzi il Presidente invia all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

4.3. Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente:

- dal Presidente unitamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dal Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dagli esponenti dell'O.d.V., come previsto dal presente Sistema Sanzionatorio.

Il Consiglio d'Amministrazione è competente a deliberare la misura di tutela riguardante la revoca della delega degli Amministratori e la revoca della carica dei componenti l'O.d.V..

Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di Consigliere d'Amministrazione o di componente il Collegio Sindacale, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del C.d.A. su conforme delibera dello stesso C.d.A., o, in mancanza, dal Presidente del Collegio Sindacale.

La revoca del Sindaco deve essere successivamente approvata con decreto del tribunale, sentito il sindaco stesso.

Per i soggetti terzi il provvedimento definitivo d'irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dall'Amministratore Delegato, che provvede all'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge vigenti, dandone altresì comunicazione al C.d.A.



5. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”* (cd. disciplina whistleblowing).

Il sistema disciplinare impostato dal D.lgs n. 24/2023 distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell’organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l’obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell’attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l’applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all’ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all’ANAC, che dovrà accettare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti. In particolare, qualora l’Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archiviarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, ove le ritorsioni accertate siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l’Ufficio preposto informa il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di relativa competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l’Ufficio preposto informa l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell’autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l’ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l’intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un’inversione dell’onere probatorio e, pertanto, laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l’onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.



Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia. Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e de soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante. Analogi regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, 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.

6. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dal C.d.A., anche su proposta dell'O.d.V..