



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

P.L. FERRARI & CO. S.R.L.

Parte Speciale D
Sistema sanzionatorio

Gennaio 2018

INDICE

PARTE GENERALE	3
FUNZIONE E DESTINATARI	3
PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ	3
CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI	3
INFORMAZIONE E FORMAZIONE	3
ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	3
AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA SANZIONATORIO	4
PARTE SPECIALE PRIMA	4
COMPORTEMENTI SANZIONABILI DEI DIPENDENTI	4
SANZIONI PER QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI	4
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI	4
SANZIONI PER I DIRIGENTI	5
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIRIGENTI	5
COMPORTEMENTI SANZIONABILI DEGLI AMMINISTRATORI	6
SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI	6
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AGLI AMMINISTRATORI	6
COMPORTEMENTI SANZIONABILI DEI SINDACI	7
SANZIONI PER I SINDACI	7
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SINDACI	7
PARTE SPECIALE SECONDA	7
SANZIONI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI	8
APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI	8
SANZIONI PER I SOCI	8
PARTE SPECIALE TERZA	9
PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI E COMPONENTI DELL'OdV	9

PARTE GENERALE

Funzione e destinatari

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito il "Decreto," comprese le sue successive integrazioni) stabiliscono la necessaria predisposizione di un «Sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».

Il presente Sistema sanzionatorio, quale parte integrante del Modello, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito, CdA) di P.L. Ferrari & Co. S.r.l. (di seguito, la "Società") in data 18 dicembre 2015.

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

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

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

- Prestatori di lavoro subordinati (operai, impiegati, quadri, dirigenti – anche in ipotesi di somministrazione - di seguito Dipendenti);
- Organi Sociali e loro componenti (CdA; Collegio Sindacale; OdV);
- Soci;
- Società di Revisione; Consulenti (Società di consulenza, Avvocati e simili); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori...), stagisti e simili]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali) - di seguito, Soggetti Terzi.

L'applicazione del Sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

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

Principio di tassatività

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2

lett. e) e 7 comma 4 lett. b) Decreto, le sanzioni previste nel presente Sistema sanzionatorio si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Criteri di scelta delle sanzioni

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

In particolare, si dovrà tenere conto di:

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

Informazione e formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatorio, è:

- pubblicato, nella sua versione completa, sulla intranet aziendale;
- distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Email e simili);
- portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno di servizio – dell'approvazione del Sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione.

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

Illeciti disciplinari tentati

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico

nonché, in generale, la Procedure Organizzative Aziendali che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Aggiornamento del Sistema sanzionatorio

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

PARTE SPECIALE PRIMA

Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Ferme restando la preventiva contestazione, la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), nonché le previsioni del CCNL applicato, le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati; Procedure Organizzative Aziendali) o del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

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

Costituiscono violazione del Codice Etico:

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

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione agli obblighi che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 C.C.

Sanzioni per quadri, impiegati e operai

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

- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Applicazione delle sanzioni a quadri, impiegati e operai

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

Pertanto:

- a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'OdV, è dato impulso, da parte del CdA, alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è individuata dal CdA, di intesa con il Direttore del Personale e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL di riferimento. Il Direttore del Personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'OdV.

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

In particolare si prevede che:

- incorra nei provvedimenti di **RIMPROVERO SCRITTO** il dipendente che violi le Procedure Organizzative Aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o il Codice Etico (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omesso controllo a lui competente ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

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

- incorra nel provvedimento della MULTA il dipendente che violi più volte le Procedure Organizzative Aziendali e/o adotti comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire ripetutamente il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

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

- incorra nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che violi le Procedure Organizzative Aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

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

- incorra nel LICENZIAMENTO CON PREAVVISO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto.

Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente.

- incorra nel LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario della Società nei suoi confronti.

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

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

Sanzioni per i dirigenti

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili

dei dipendenti" è sanzionato, a seconda della gravità dell'infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

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

Applicazione delle sanzioni ai dirigenti

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

Pertanto:

- a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'OdV, è dato impulso, da parte del CdA, alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è individuata dal CdA, di intesa con il Direttore del Personale e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL di riferimento. Il Direttore del Personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'OdV.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al dirigente.

In particolare, si prevede che:

- incorra nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dirigente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto.
- incorra nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dirigente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure - previste o richiamate - nel Modello o nel Codice Etico e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, nonché da far venire

meno il vincolo fiduciario della Società nei suoi confronti.

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

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

Comportamenti sanzionabili degli amministratori

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Amministratori:

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

Costituiscono violazione del Codice Etico:

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

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

Sanzioni per gli amministratori

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

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;

- revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 C.C. (revoca).

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

Applicazione delle sanzioni agli amministratori

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

Pertanto:

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

In particolare, si prevede che:

- incorra nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI l'amministratore che violi le Procedure Organizzative Aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- incorra nella REVOCA DELLE DELEGHE E CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- incorra nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 C.C., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

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

Comportamenti sanzionabili dei Sindaci

Costituiscono violazione del Modello da parte dei Sindaci:

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

Costituiscono violazione del Codice Etico:

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

Sanzioni per i Sindaci

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

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 C.C. (revoca), che deve essere successivamente approvata con decreto del tribunale, sentito il sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2407 comma 3 C.C. l'azione di responsabilità.

Applicazione delle sanzioni ai Sindaci

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

Pertanto:

- a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i

"Comportamenti sanzionabili dei Sindaci" comunicata dall'OdV, è dato impulso, da parte del CdA, alla procedura di accertamento;

- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei Sindaci" è individuata, dal CdA, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

- incorra nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il sindaco che violi le Procedure Organizzative Aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- incorra nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2400 C.C., il sindaco che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto; ovvero adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

PARTE SPECIALE SECONDA

Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati; Procedure Organizzative Aziendali), del Codice Etico da parte dell'OdV, il CdA assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento dell'OdV.

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

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- convocazione del Consiglio di amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.

Applicazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza

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

Pertanto:

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

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

- incorra nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- incorra nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'OdV che, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- incorra nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA il componente dell'OdV che, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Sanzioni per i Soggetti Terzi

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

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

Applicazione delle sanzioni ai Soggetti Terzi

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal Codice Etico. L'OdV svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase è condotta dall'OdV nel termine massimo di 15 giorni dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

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

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria al CdA il quale, entro 30 giorni dalla ricezione della relazione da parte dell'OdV, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

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

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

Sanzioni per i Soci

In caso di gravi inadempienze delle obbligazioni derivanti dalla legge o da contratto con rilevanza ai fini del Decreto ovvero delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di un Socio, l'OdV informa il CdA affinché esso convochi l'Assemblea per l'eventuale adozione, nei confronti del Socio, dell'esclusione dello stesso secondo quanto stabilito dall'articolo 2286 C.C.

PARTE SPECIALE TERZA

Procedura di irrogazione della sanzione a dipendenti, amministratori, sindaci e componenti dell'OdV

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

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

Tale fase è condotta dall'OdV, senza ritardo dalla scoperta o denuncia dell'infrazione, e si articola anche mediante verifiche documentali.

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

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

- All'Ufficio Personale, al CdA e al Collegio Sindacale per le violazioni dei dipendenti;

- al CdA e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.
- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile con riferimento al tipo di violazione:

- dall'Ufficio Personale, per le violazioni dei dipendenti;
- dal CdA o dal Collegio Sindacale (con eventuale successiva valutazione dell'Assemblea, come previsto nel presente Sistema sanzionatorio) per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dall'OdV.

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.

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

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

- dall'Ufficio Personale, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dal CdA e/o dall'Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del CdA, del Collegio Sindacale o dall'OdV, come previsto dal presente Sistema sanzionatorio.