

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.**

**IL SISTEMA DISCIPLINARE E I MECCANISMI SANZIONATORI**

## ART. 1 – PREMESSA

Il presente sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ed è adottato ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. e) e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello ed integra, ai sensi dell'art. 2106 c.c., per tutto quanto non previsto, limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il contratto applicato ai soci lavoratori e al personale dipendente.

### 1.1. PRINCIPI GENERALI

Per “violazione” del presente Modello e delle relative procedure si intende la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti non conformi alla Legge ed alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle procedure integranti il medesimo che comportino la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che, quantomeno, espongano la Società al rischio della commissione di uno di tali reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è decisa da Elettromeccanica Tironi s.r.l. in piena autonomia ed anche per tipologie di illeciti diversi da quelli di cui al D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure ledono il rapporto di fiducia in essere con Elettromeccanica Tironi s.r.l. e vengono sanzionate a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione integri comunque una fattispecie penale.

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è differenziato a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- 1) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (c.d. “Soggetti apicali”);
- 2) a tutti gli altri Destinatari: lavoratori, dipendenti, collaboratori.

In base alla sentenza n. 220 del 1995 della Corte Costituzionale, il potere disciplinare deve sempre conformarsi, sia che sia rivolto ai sottoposti sia che sia rivolto ai soggetti apicali, ai principi di:

-proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;  
-contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale deve essere formulata tempestiva e specifica contestazione dell'addebito e deve essere data la possibilità di giustificare il proprio comportamento.

Le sanzioni verranno applicate in proporzione alla gravità degli illeciti ed in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità dei pericoli creati;
- entità del danno eventualmente creato ad Elettromeccanica Tironi s.r.l. dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti richiami disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nell'illecito.

Qualora 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.

Le sanzioni verranno applicate ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. D) anche nei confronti di chiunque si renda responsabile di atti discriminatori o ritorsivi, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante all'ODV, nonché nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **ART. 2 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

### **2.1. PROCEDURA**

Per i rapporti di lavoro subordinato il sistema sanzionatorio–disciplinare, costituente parte integrante del presente Modello, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il CCNL applicato al personale dipendente.

Le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 30.05.1970, n. 300 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei Lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

### **2.2. VIOLAZIONI**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni disciplinari in argomento si applicano nei confronti di quadri e impiegati alle dipendenze dell'Elettromeccanica Tironi s.r.l. che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della Legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- in relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, violazione degli obblighi di cui all'art. 20 del Decreto 81 del 2008;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza circa il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza in qualità di responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

### 2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Il mancato rispetto delle suddette violazioni è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo inflitto verbalmente: sarà irrogata la sanzione del biasimo verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni del Modello e/o per errori procedurali dovuti a negligenza dei lavoratori non aventi rilevanza esterna.
2. ammonizione scritta: verrà irrogata la sanzione del biasimo scritto nelle ipotesi di:
  - a) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni del Modello;
  - b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
3. multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione oraria, calcolata sul minimo tabellare, così come individuata dal Titolo VII art. 8 del CCNL approvato. Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lett. b) che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.
4. sospensione della retribuzione e dai servizi fino ad un massimo di 3 giorni. Sarà irrogata tale sanzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:
  - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti prodotti alla Pubblica Amministrazione;
  - omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
  - false ed infondate segnalazioni relative a violazione del Modello e del Codice Etico.

5. licenziamento con preavviso e T.F.R. Sarà irrogata tale sanzione nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nella parte speciale del Modello.

6. licenziamento senza preavviso e T.F.R. ove i dipendenti sopra indicati 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. Sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. giusta causa), quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, 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. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo 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 sin dalla fase istruttoria.

## 2.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, tenuto conto della gravità della violazione, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato.

In particolare, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett.a) e 7 c. 4 lett.b del D.Lgs. n. 231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni indicate nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;

e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni indicate nel presente paragrafo lettere da a) a e), a seconda della gravità dell'infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il richiamo in forma scritta, la sospensione temporanea, il licenziamento con preavviso (c.d. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (c.d. giusta causa) del dirigente da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

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

In caso di violazioni poste in essere da Amministratori, esse vanno denunciate senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Nel caso in cui la denuncia non si rilevi manifestatamente infondata, l'ODV ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvede ad investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applica l'art. 2393 c.c. (azione di responsabilità).

Valgono, altresì, per gli amministratori, il richiamo in forma scritta, la sospensione temporanea e, nei casi più gravi, la violazione/decadenza dalla carica sociale ricoperta.

## **2.6 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI (COLLABORATORI ESTERNI, SOCI DI SOCIETÀ' PARTECIPATE, FORNITORI, PARTNERS, ECC.)**

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni alla Società e di Fornitori di beni e servizi può essere causa, a seconda della gravità, di diffida al puntuale rispetto del modello, di pagamento di una penale o di risoluzione del contratto. Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte.

La violazione va denunciata senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società da chi la rileva, per la decisione in ordine all'eventuale misura da applicarsi. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione dà notizia all'ODV, anche nei casi in cui non ritenga fondata la denuncia o nei casi in cui l'applicazione di una misura sarebbe di grave danno per la Società. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.