Parte Speciale D

SISTEMA SANZIONATORIO

PARTE GENERALE

Funzione e destinatari
Principio di tassatività
Criteri di scelta delle sanzioni
Informazione e formazione
Illeciti disciplinari tentati
Implementazione del sistema sanzionatorio

PARTE SPECIALE PRIMA

Comportamenti sanzionabili dei dipendenti
Sanzioni per quadri, impiegati e operai
Applicazione delle sanzioni a quadri, impiegati e operai
Sanzioni per dirigenti
Applicazione delle sanzioni ai dirigenti
Comportamenti sanzionabili degli amministratori
Sanzioni per gli amministratori
Applicazione delle sanzioni agli amministratori
Comportamenti sanzionabili dei sindaci
Sanzioni per i sindaci
Applicazione delle sanzioni ai sindaci
Comportamenti sanzionabili dei revisori
Sanzioni per i revisori
Applicazione delle sanzioni ai revisori

PARTE SPECIALE SECONDA

Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza
Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'Organismo di Vigilanza
Sanzioni per i soggetti terzi
Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi

PARTE SPECIALE TERZA

Procedura di irrogazione della sanzione a dipendenti, amministratori, sindaci, esponenti dell'Organismo di Vigilanza
Garanzie inerenti il sistema di segnalazione

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 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».
Il presente sistema sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è adottato, così come aggiornato, con delibera N. 146 del Consiglio di Amministrazione (di seguito, CdA) di ACER (di seguito, Società) in data 18 dicembre 2024.
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 MOG ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della Società. Per lo svolgimento di questa attività l'OdV si servirà delle funzioni aziendali preposte.
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:

1. Prestatori di lavoro subordinato, dipendenti (operai, impiegati, quadri) di seguito Dipendenti;
2. Organi Sociali e loro componenti (CdA; Collegio Sindacale; OdV);
3. Società di revisione; Consulenti (Società di consulenza, Avvocati ….); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori…), stagista …]; 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 D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
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 TASSATIVITA'

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 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:

a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) gravità del pericolo creato alla Società;
d) entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni

lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;

g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatorio, è: a) pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale ed affisso presso la sede legale della società nonché presso le altre unità locali, in luogo accessibile a tutti; b) distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, sindaci ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni , ecc.); c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

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

Il Sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

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, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

IMPLEMENTAZIONE 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

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), 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) o del Codice etico.

Costituiscono violazione del Modello:

a) 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 d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
b) 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 e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
   - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

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:
nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni 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 della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

a) rimprovero scritto;
b) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo);
e) licenziamento 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) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Presidente dell'OdV, alla procedura di accertamento;
b) 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 Presidente o dall'Amministratore delegato della Società e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal presente sistema sanzionatorio. Il Presidente o l'Amministratore delegato della Società comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al dipendente.
In particolare si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO il dipendente che:

- violi le procedure 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.

b) incorre nel provvedimento MULTA il dipendente che:

- violi più volte le procedure 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

la ripetuta effettuazione del non eseguire 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 a).

c) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, 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 b).

d) incorre nel LICENZIAMENTO 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 d.lgs. n. 231 del 2001.

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 c).

e) incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle 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 d.lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

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

Il dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

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

SANZIONI PER DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i provvedimenti disciplinari previsti dal presente apparato sanzionatorio:

a) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
b) 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.
Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei dipendenti" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Presidente, alla procedura di accertamento;
b) 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 Presidente o dall'Amministratore delegato e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal presente sistema sanzionatorio.

In particolare, si prevede che:
a) incorre 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 d.lgs. n. 231 del 2001.
Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

b) incorre 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 alle 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 d.lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.
Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

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 stessa.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, 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 divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEGLI AMMINISTRATORI

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Amministratori:

a) 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 d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");

b) 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 e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
   - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

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:
nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

SANZIONI PER AMMINISTRATORI

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

a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
b) la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
c) decurtazione degli emolumenti;
d) la 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'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.
Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
b) 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 Consiglio di amministrazione stesso, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI l'amministratore che: violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

b) incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE E CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore delegato 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 d.lgs. n. 231 del 2001;
c) incorre nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore senza deleghe 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 d.lgs. n. 231 del 2001;
d) incorre 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 d.lgs. n. 231 del 2001.

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 stessa.

L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI SINDACI

Costituiscono violazione del Modello da parte dei Sindaci:

a) 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 d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
b) 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 e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
   - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

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 della infrazione e in considerazione della particolare natura

del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
b) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca 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 degli amministratori" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei sindaci" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di amministrazione, alla procedura di accertamento;
b) 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, dall'Assemblea dei soci, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il sindaco che:
   - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
b) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), 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 d.lgs. n. 231 del 2001;
   - 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 d.lgs. n. 231 del 2001.

COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI REVISORI

Costituiscono violazione del Modello da parte dei Revisori:

c) 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 d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");
d) 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 e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
   - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
   - - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del

2001;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

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 REVISORI

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

c) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca 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 REVISORI

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

Pertanto:

c) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei Revisori" comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di amministrazione, alla procedura di accertamento;
d) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili dei Revisori" è individuata, dall'Assemblea dei soci, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

c) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il sindaco che:
   - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
d) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), 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 d.lgs. n. 231 del 2001;
   - 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 d.lgs. n. 231 del 2001.

PARTE SPECIALE SECONDA

SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello (parte generale; parte speciale; allegati), del Codice Etico e della normativa interna della Società da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione 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 OdV.

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

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

APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede comunicata al C.d.A., è dato impulso, da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento;
b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dal Consiglio di amministrazione, 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:

a) incorre 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 all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio. Rientrano in tale fattispecie anche ipotesi di gestione delle segnalazioni ricevute non in linea con la procedura di segnalazione (*whistleblowing*) adottata dalla società, che possano mettere in pericolo la riservatezza del segnalante;
b) incorre 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 d.lgs. n. 231 del 2001. Rientrano in tale fattispecie anche ipotesi di gestione delle segnalazioni ricevute non in linea con la procedura di segnalazione (*whistleblowing*) adottata dalla società, che, con colpa, abbiamo concretamente leso la riservatezza del segnalante;
c) incorre 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 d.lgs. n. 231 del 2001. Rientrano in tale fattispecie anche ipotesi di gestione delle segnalazioni ricevute non in linea con la procedura di segnalazione (*whistleblowing*) adottata dalla società, che, con dolo, abbiamo concretamente leso la riservatezza del segnalante.

SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite 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:

a) 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;
b) 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 d.lgs. n. 231 del 2001 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 la 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'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve termine possibile 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.
Il Consiglio di Amministrazione 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 contrattualmente previsto applicabile.
Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente o dell'Amministratore delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

PARTE SPECIALE TERZA

PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI, ESPONENTI 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 nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della 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'Organismo si rivolge:

- al Presidente del CdA per le violazioni dei dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione 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:
  - Dal Presidente del CdA, per le violazioni dei dipendenti;
  - dal Consiglio di Amministrazione con eventuale successiva valutazione dell'Assemblea, per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai sindaci o dagli esponenti dell'OdV, 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.
- **Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione**
  Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL):
  - Dal Presidente del CdA, per le violazioni compiute dai dipendenti;
  - dal Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale o dagli esponenti dell'OdV, come previsto dal presente Sistema Sanzionatorio.

GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING)*

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio.
Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
In ogni caso, è altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua, quantomeno, di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico. L'individuazione della relativa sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza (dolo o colpa grave) del soggetto che ha posto in essere la violazione.