



Modello Organizzativo 231

SIDETRA S.R.L.

Sistema disciplinare

Documento: Sistema disciplinare
Approvato da: A.U. – Bernardino Passeri

in data: 18 maggio 2026

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3	TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI	4
4	LE SANZIONI.....	5
4.1	LE SANZIONI PER I DIPENDENTI	6
4.2	LE SANZIONI PER I DIRIGENTI	9
4.3	LE SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
4.4	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI	11
4.5	LE SANZIONI SPECIFICHE NEL CASO DI VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI, COSIDDETTO "WHISTLEBLOWING"	11
5	CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	12

1. INTRODUZIONE

Ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito indicato anche “Decreto”) viene introdotto nell’ordinamento legislativo italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che svolgono attività come sottoposti (soggetti ‘apicali’ e soggetti ‘in posizione subordinata’). Il decreto definisce come enti soggetti a tale normativa gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’ o singolarmente ‘Ente’; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L’art. 6 c.2, lett. e) del D.lgs. 231/2001 richiede espressamente l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione (in breve anche “MOG”). Ciò è condizione essenziale per l’efficace attuazione del Modello, mirata a prevenire i reati.

L’art. 7, comma 4, lett. b) del suddetto Decreto disciplina la responsabilità degli enti per reati commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Il decreto prevede l’esonero dalla responsabilità amministrativa-penale qualora l’azienda abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adeguato a prevenire i reati previsti dal decreto stesso e si sia dotata di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel medesimo Modello e nel codice etico.

L’azienda si è dotata del presente Sistema disciplinare deliberandone l’approvazione con apposita determina dell’organo amministrativo in data 18.05.2026.

Si precisa che il Sistema disciplinare adottato viene predisposto considerando comunque che la commissione o il concorso di reato, previsti dal Decreto, sono già sanzionati dal Codice Penale, e dal quale il presente documento è da ritenersi distinto e autonomo. Le regole e le sanzioni riportate nel presente documento sono da considerarsi come un ulteriore elemento di integrazione, senza sostituire, nella maniera più assoluta, le norme di legge applicate in materia di commissione di reati e trovano attuazione a prescindere dall’esito di eventuali procedimenti iniziati per l’applicazione di sanzioni penali. Ai sensi del presente documento, pertanto, l’azienda applica le sanzioni riportate qualora siano riscontrate violazioni al MOGG e al codice etico.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti coinvolti in attività aziendali; sono soggetti all’applicazione del presente Sistema disciplinare i dirigenti e gli amministratori, i sindaci, il revisore legale, i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, etc.), i consulenti, i collaboratori e tutti i terzi che abbiano rapporti

contrattuali e lavorativi con l'azienda. Tali soggetti sono pertanto tenuti a considerare quanto riportato nel presente documento, astenendosi pertanto da comportamenti contrari all'etica e alla legge.

In particolare sono oggetto di sanzioni le violazioni del MOG perpetrate dai soggetti in posizione "apicale", in quanto assegnatari delle funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda o di suoi reparti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo, sia le violazioni perpetrate dai soggetti in posizione subordinata e sottoposti all'altrui direzione o vigilanza e comunque operanti in nome e per conto dell'azienda. L'applicazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle infrazioni rilevate e delle non conformità a carico del soggetto nei cui confronti si procede. Tale intervento viene fatto con il coinvolgimento dell'OdV, che nei suoi compiti controlla l'osservanza del MOG e procede a rilevarne le difformità, proponendo alla dirigenza l'eventuale tipologia di sanzione applicabile. L'attribuzione delle sanzioni previste dal presente documento tiene conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto nei cui confronti si procede.

L'accertamento delle infrazioni al MOG spetta, come detto, all'OdV che dovrà segnalarle tempestivamente alla dirigenza, e unitamente alla quale concordare i provvedimenti disciplinari da intraprendere.

3. TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Si ritengono sanzionabili secondo quanto riportato nel presente Sistema disciplinare condotte, comportamenti e azioni che riguardano infrazioni compiute in violazione al Modello organizzativo e al relativo Codice Etico o la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'OdV. Altresì si fa presente che situazioni di inadempienze reiterate o condizioni di recidività costituiscono elementi aggravanti e sintomatici di ulteriori provvedimenti.

Le violazioni sanzionabili vengono individuate in base alla gravità dell'infrazione rilevata e riguardano i reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità all'azienda.

In particolare, si ritengono condotte sanzionabili:

- la non osservanza delle procedure previste dal MOG e da relativo codice etico;
- l'inosservanza degli obblighi informativi previsti per il sistema di controllo;
- l'omissione o la non veridicità di informazioni e dati in uso nella documentazione a corredo di attività e operazioni;
- l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il non giustificato, o ancor più grave, mancato rispetto degli obblighi formativi;
- l'adozione di qualsiasi comportamento o azione che eludano i sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongano l'azienda alla comminazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

- L'adozione di comportamenti che espongono l'azienda alla comminazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

In definitiva, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema disciplinare, si ritengono sanzionate tutte le inadempienze, inosservanze, infrazioni e violazioni ai principi ed alle regole contenute nel modello, e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4. LE SANZIONI

L'adozione del presente Sistema disciplinare ha la finalità di rendere il MOG effettivamente operante, in quanto le violazioni di regole e procedure devono essere opportunamente sanzionate, soprattutto in riferimento alla gravità delle conseguenze che comportamenti illeciti dei dipendenti possono costituire per l'azienda. L'inosservanza del MOG viene considerata lesiva del rapporto di fiducia che l'azienda ripone nel dipendente, giacché si configura come violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore; nei casi più gravi, ciò può essere causa di provvedimenti che possono portare anche al licenziamento o a intraprendere azioni legali. In ogni caso le suddette violazioni saranno sottoposte a sanzioni disciplinari, indipendentemente da un eventuale procedimento e giudizio penale.

Le condotte adottate in violazione a quanto riportato nel MOG sono ritenute causa di illeciti e potenziali elementi a rischio di commissione reati e pertanto sono sottoposte a provvedimenti disciplinari.

Il Sistema disciplinare aziendale si compendia altresì con le norme del codice civile in materia e di quelle contrattuali, secondo quanto riportato nel contratto collettivo nazionale applicabile.

Esso non intende sostituire le sanzioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro **Logistica e Trasporto Merci e Spedizioni** e le infrazioni al codice civile, in quanto tali aspetti normativi restano sempre in vigore e in applicazione, ma costituire un elemento aggiuntivo ad essi e che soprattutto si riferisce esclusivamente a formalizzare e sanzionare le violazioni alle procedure operative aziendali e le condotte illecite che possono prefigurare la commissione dei reati previsti dal decreto da parte dei soggetti che operano in azienda o per conto di essa.

L'azienda si fa carico di diffondere il presente documento mettendolo a disposizione dei destinatari, personale in servizio, collaboratori e tutti coloro che hanno a che fare con le attività aziendali, avendo cura di farsi firmare una ricevuta di avvenuta presa visione. Altresì il presente documento viene affisso in bacheca e pubblicato sul sito internet aziendale.

Tutti coloro che desiderino altresì di ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all'OdV o all'Ufficio del Personale.

Ai dipendenti che violano il MOG sono applicabili le sanzioni previste dalle norme che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro. *Tali provvedimenti si intendono computati rispettando i principi di proporzionalità alla gravità dell'infrazione e di gradualità della sanzione.*

Per i soggetti non inquadrati nell'organico aziendale come lavoratori dipendenti, le inosservanze al MOG di cui sopra saranno intese come elementi di trasgressione e inadempienza tali da comportare anche, nei casi più gravi, la risoluzione di contratti e/o accordi di lavoro.

4.1 LE SANZIONI PER I DIPENDENTI

L'azienda ritiene applicabili, in caso di infrazioni alle regole del modello, nei confronti di quadri, impiegati ed operai, le seguenti sanzioni, irrogabili, in ordine crescente di gravità come di seguito riportato:

1. richiamo verbale,
2. rimprovero scritto,
3. multa fino a un massimo di 4 ore di retribuzione,
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni,
5. licenziamento con preavviso,
6. licenziamento senza preavviso.

In particolare, le sanzioni sono distinte ulteriormente in sanzioni conservative del rapporto di lavoro e sanzioni risolutive del rapporto di lavoro.

In ogni caso la procedura di accertamento dell'illecito dovrà essere espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei Lavoratori"), nonché dei contratti collettivi applicabili.

"Dispositivo dell'art. 7 Statuto dei lavoratori

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.”

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Esse si applicano a seguito di quanto sotto riportato:

a) sanzioni conservative del rapporto di lavoro:

1. richiamo verbale

- violazione delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal MOG, per inosservanza delle disposizioni o per esecuzione con scarsa diligenza;
- adozione di una condotta irregolare consistente nell'inosservanza degli obblighi previsti dal sistema di controllo.

2. rimprovero scritto

- è comminato nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, o se sia necessario preavvisare più gravi sanzioni. Trattati delle stesse mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, causa particolari conseguenze specifiche o per la presenza di situazioni recidive, hanno una maggiore rilevanza dovuta a una violazione reiterata del MOG;
- tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale e inosservanza delle disposizioni e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3. multa non superiore a 4 ore del minimo contrattuale di retribuzione.

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;

- inosservanza non grave delle norme previste dal Codice Etico aziendale e dal modello Organizzativo interno;
- omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale;
- inosservanza dei programmi e dei provvedimenti adottati dall'OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001.

4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste o negligenze rispetto alle prescrizioni del MOG;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da comportare elementi di negatività per l'azienda ed esporla ad una oggettiva situazione di pericolo.

b) sanzioni risolutive del rapporto di lavoro:

1. licenziamento per giustificato motivo con preavviso:

- violazione di una o più prescrizioni del MOG adottando una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 nei confronti della società;
- violazione di una o più prescrizioni del MOG adottando una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 24/2023 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro o da situazioni relative all'attività produttiva e al regolare funzionamento dell'organizzazione di lavoro;

Trattasi di sanzione applicabile al lavoratore che commetta gravi violazioni del MOG e del Codice Etico, e comunque di maggior entità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni precedenti. In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni, pur se non così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso, sono comunque tali da essere lesive del rapporto di fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore.

A titolo di esempio, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

1. insubordinazione;
2. abbandono del posto di lavoro, specie da parte di chi è preposto a mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
3. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.lgs. 231/2001;
4. recidiva reiterata in qualunque delle violazioni per le quali sono comminate continuamente le ammonizioni scritte, le multe e, in particolare, le sospensioni.

2. licenziamento per giusta causa senza preavviso:

- violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio e condotta gravemente lesiva nei confronti dell'azienda e in palese violazione delle prescrizioni del MOG, tale da rendere concreta l'applicazione di misure previste dal D.lgs. 231/2001 a carico dell'azienda;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001.
- infrazione delle norme interne emanate ai sensi del D.lgs. 231/2001, con un livello di gravità tale da far venire meno la fiducia sul rapporto di lavoro e da non consentirne la prosecuzione nemmeno in via provvisoria, a causa della dolosità dell'azione compiuta o per i suoi risvolti economici e penali ai danni dell'azienda;
- gravi mancanze nell'esecuzione di azioni previste dal MOG o svolgimento di compiti non dovuti e sfociati nella commissione di illeciti e/o che abbiano causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna dell'azienda per i reati previsti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e dal D.lgs. 24/2023.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

1. grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori;
2. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.lgs. 231/2001;
3. sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

4.2 LE SANZIONI PER DIRIGENTI

Il presente Sistema disciplinare viene portato a conoscenza anche dei dirigenti dell'azienda tramite appositi interventi di comunicazione.

L'OdV, nell'accertare una violazione del MOG e del Codice etico da parte di un dirigente deve subito informare l'intero organismo dirigenziale. In particolare, l'OdV deve controllare e porre attenzione alle violazioni commesse dal dirigente e quanti in posizione apicale si sono resi fautori di condotte illecite finalizzate alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e del Dlgs 24/2023

In base alla gravità di tali condotte, le sanzioni applicabili sono le seguenti:

1. il richiamo scritto;

in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel modello, il dirigente incorre nel **richiamo scritto** all'osservanza del modello, cosa, quest'ultima, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda; nel caso di reiterata violazione non grave al dirigente si applica come sanzione la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del MOG e del Codice etico, e qualora questo non sia sufficiente, la sanzione può prevedere anche **detrazioni sulla retribuzione**, fino ad un massimo di 10 giorni;

2. il licenziamento con avviso;

il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso nel caso di grave violazione di una o più disposizioni del MOG e del Codice etico aziendale, soprattutto tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze, a fronte della commissione di azioni a rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023;

3. il licenziamento senza avviso;

il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso in caso di grave violazione di una o più disposizioni del MOG e del Codice etico aziendale, soprattutto quando la gravità del fatto risulta tale da essere lesiva in maniera irreparabile del rapporto di fiducia, non consentendone la prosecuzione seppure in via provvisoria, avendo comportato situazioni di notevole inadempienza, a fronte della commissione di azioni a rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023. In tale ultima ipotesi, poiché il rapporto che lega all'azienda chi ricopre un ruolo dirigenziale è considerato di natura fiduciaria, l'azienda ritiene che l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto, venendo a mancare i presupposti di tale fiducia.

4.3 LE SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, AMMINISTRATORI, ORGANO DI CONTROLLO E REVISORE LEGALE

Il presente Sistema disciplinare si applica anche all'OdV, nel caso di inadempienze da parte di uno o più componenti dell'OdV, degli amministratori, dell'Organo di Controllo e del Revisore legale, o di condotta negligente in violazione del modello Organizzativo e del Codice Etico, o ancora inefficienza nell'espletamento dei loro compiti di vigilanza e inosservanza del proprio regolamento nell'esecuzione dei controlli.

In base alla gravità di tali condotte, le sanzioni applicabili sono le seguenti:

1. il richiamo scritto;

in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel modello, il componente incorrono nel **richiamo scritto** all'osservanza del modello, cosa, quest'ultima, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;

2. la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del MOG e del Codice etico;

nel caso di reiterata violazione non grave del MOG, si applicano come sanzione la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del MOG e del Codice etico, con indicazione dell'infrazione commessa e dei Motivi e delle conseguenze del provvedimento;

3. la detrazione sul compenso previsto per la prestazione fino a 10 giorni;

i suddetti Componenti incorrono nel provvedimento nel caso di grave violazione di una o più disposizioni del MOG e del Codice etico aziendale, soprattutto tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza

comportanti notevoli inadempienze e omissioni nell'attività di vigilanza e controllo, come ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023;

4. la revoca dall'incarico;

In caso di grave violazione di una o più disposizioni del MOG e del Codice etico aziendale, tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze e omissioni nell'attività di vigilanza e controllo, come ai sensi del D.lgs. 231/2001, e quando la gravità del fatto risulta tale da prefigurarsi come elemento lesivo per l'azienda in termini di danno riconducibile ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023, causato dalle gravi omissioni o condotte scorrette perpetrate.

4.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI

L'azienda si riserva di sanzionare azioni, comportamenti e condotte di consulenti, collaboratori esterni, società partner, fornitori e soggetti terzi in violazione a quanto predisposto dal MOG e del Codice etico aziendale. Tali violazioni possono comportare, a seconda della gravità, la diffida dell'interessato, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto stabilito dalle specifiche clausole inserite nei contratti. È a cura dell'OdV predisporre la stesura e l'inserimento negli incarichi e negli accordi contrattuali delle clausole in violazione alle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel MOG e nel Codice etico aziendale, o riferite alla commissione di reati ai sensi del D.lgs. 231/2001. Altresì l'azienda, a tutela dei suoi interessi, si riserva di procedere con richiesta di risarcimento danni o di intraprendere le apposite azioni legali qualora dalle violazioni dei soggetti di cui sopra risultino per l'azienda provvedimenti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

4.5 SANZIONI SPECIFICHE NEL CASO DI VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI, COSIDDETTO "WHISTLEBLOWING".

Le sanzioni sono volte a colpire i comportamenti illeciti, ovvero:

- a) Mancato rispetto della tutela dell'identità del segnalante (whistleblower) e degli altri soggetti tutelati nell'ambito della procedura PRO-231 "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità" e di quanto previsto dal D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 in materia di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- b) Discriminazione del segnalante;
- c) Segnalazioni effettuate nell'ambito della procedura PRO 231-01 "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità", con dolo o con colpa grave con l'obiettivo opportunistico di danneggiare il denunciato o altri soggetti e che siano manifestamente infondate;
- d) Intralcio ad eventuali indagini e approfondimenti, quali rilascio di dichiarazioni false;

- e) Mancata trasmissione al Gestore del Canale Interno di segnalazioni ricevute per errore;
- f) Mancata comunicazione all'ODV dei contenuti delle segnalazioni aventi un impatto sul modello 231, da parte del Gestore del Canale Interno che è anche il soggetto preposto a ricevere le segnalazioni.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili o di quanto stabilito al punto **4.3** per i soggetti apicali.

Il D.lgs. 24 del 2023 prevede che l'identità del segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione resti riservata (anonima) nei termini stabilita dalla stessa legge.

È responsabilità del Gestore del Canale Interno, che secondo la procedura raccoglie la segnalazione, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della stessa, anche nella ipotesi in cui questa debba rivelarsi successivamente errata o infondata. Per rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento EU 2016/679 "GDPR") anche l'identità del segnalato è tutelata nei termini di legge (C.p.p.).

L'azienda sanziona il dipendente che sia venuto a conoscenza internamente del nominativo del segnalante o del segnalato, nello svolgimento delle sue funzioni, in quanto incaricato del trattamento, e che abbia contribuito a divulgare i nominativi de quo senza il loro specifico consenso. Sanziona altresì il dipendente che abbia fatto segnalazioni con dolo o colpa grave. L'applicazione della misura disciplinare sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni esposte al paragrafo **4.1** e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

Altre casistiche che dovessero emergere saranno gestite dall'Organo di vertice in conformità ai principi generali del presente sistema.

5. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nella definizione e applicazione del tipo di sanzione da attribuire in caso di violazione al MOG e al Codice etico aziendale, si adottano i seguenti criteri generali:

- definizione dell'entità della violazione
- accertamento del grado di responsabilità e del livello di autonomia decisionale e operativa di chi commette l'infrazione;
- presenza di fattori intenzionali e della volontarietà in riferimento a quanto commesso o accertamento che quanto accaduto sia scaturito da mancanze dovute a imperizia e negligenza;
- rilevanza degli obblighi inosservati;
- verifica dell'esistenza a carico del contravveniente della presenza di precedenti provvedimenti disciplinari già applicati entro il limite di 6 mesi;

- constatazione della gravità della violazione e delle conseguenze per l'azienda, in riferimento soprattutto al rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001, derivante dall'infrazione commessa.

In particolare, per quest'ultimo punto, la gravità dell'infrazione viene definita e valutata considerando i seguenti aspetti:

- durata nel tempo dell'infrazione perpetrata e accertamento di eventuali finalità;
- indicazioni sulle modalità riguardanti come sia stata commessa l'infrazione e sulle sue conseguenze;
- accertamento delle condizioni di prevedibilità delle conseguenze e determinazione dello stato di casualità o volontarietà;
- indagine sulle circostanze che hanno reso possibile l'infrazione, come ad esempio l'eventuale concorso di altri soggetti coinvolti.

La presenza di una situazione recidiva costituisce un elemento aggravante per la sanzione applicata.