

ENERGY SYSTEM PROJECT SRL

(Modello Organizzativo di Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01)

PARTE SPECIALE - 2°

Sistema Sanzionatorio

1. INTRODUZIONE

1.1 Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito anche solo “Modello”), sia altresì necessario adottare, in seno all’Ente, un sistema disciplinare (di seguito “Sistema Disciplinare”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell’ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad esempio, Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall’art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come ‘Statuto dei lavoratori’) e/o da normative speciali.

1.2 Il Modello di Organizzazione adottato dalla Energy System Project Srl in conformità alle previsioni di cui al Decreto, ha previsto ed adottato anche il seguente sistema disciplinare-sanzionario.

1.3 Energy System Project Srl ha definito un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e del Decreto in parola (integrato in particolare anche dal recente D. Lgs. n.24/2023 c.d. “Decreto Whistleblowing” e relative linee guida ANAC). Il Sistema Disciplinare è pertanto coerente con le norme vigenti e con quelle previste nella contrattazione collettiva. Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente, sia le violazioni perpetrare dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Energy System Project Srl.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva di riferimento e/o dai regolamenti aziendali. Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili. Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere eventualmente pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, e/o in luogo accessibile a tutti.

SEZIONE I°

2. I SOGGETTI DESTINATARI.

2.1. il Consiglio di Amministrazione della società.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. “apicale”. Fanno parte di questa categoria le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” della Società (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Energy System Project Srl, la quale è attualmente dotata di un Consiglio di Amministrazione composta da tre membri di cui uno Presidente. Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

2.2. Altri soggetti in posizione “apicale”.

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, oltre ai Consiglieri amministratori *pro tempore*, gli eventuali responsabili di area come definiti dall’organigramma aziendale in vigore, nonché tutti coloro che svolgono funzioni amministrative e/o dirigenziali anche di fatto.

2.3. Dipendenti.

Come già specificato, il Decreto prevede l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”. In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, etc....; di seguito, indicati anche come solo “Dipendenti”).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi Destinatari”). Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti: - tutti coloro che intrattengono con Energy System Project Srl un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc...); - i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo (c.d. “incarichi professionali”); - i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società; - i fornitori ed i partner.

2.5 Ipotesi di violazione della procedura di Whistleblowing.

L’art. 6 bis del D. Lgs. 231/2001 è stato modificato a seguito del recente Decreto Legislativo n. 24/2023 “c.d. Decreto Whistleblowing” che è stato adottato in *“attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*; nonché si sono tenute presenti le successive linee guida e delibere ANAC adottate da quest’ultima in merito

all'attuazione del predetto decreto che disciplina, in maniera più ampia e dettagliata, la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Pertanto il presente sistema sanzionatorio si applica a tutti coloro che violano le disposizioni previste dal D.L.gs n.231/01 s.m.i., nonché dal D. L.gs n.24/2023 (“c.d. Decreto Whistleblowing”) nei casi dallo stesso specificatamente contemplati, in particolare all’art. 21, comma 2, e art. 16, comma 3, del predetto D. L.gs n.24/2023; sia che le predette violazioni vengano commesse da soggetti apicali, dipendenti o altri soggetti tenuti al rispetto del Mogc, e del predetto Decreto Whistleblowing, si applicano le sanzioni previste per questi soggetti, nella sezione III° del presente sistema sanzionatorio.

- Nel primo caso di violazione, si applica la diffida.

- Nel caso invece che lo stesso soggetto reiteri la violazione, si applica la revoca dell’incarico o il licenziamento.

SEZIONE II°

3. LE CONDOTTE RILEVANTI.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione: le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del M.O.G.C. adottato da Energy System Project Srl e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza, ed in particolare in merito alla procedura di Whistleblowing adottata dalla Energy System Project Srl.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, qui di seguito riportato, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

D.Lgs. 81/2008, art 20 - Obblighi dei lavoratori : “*1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. 2. I lavoratori devono in particolare: a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai superiori responsabili e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza; d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al responsabile o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l’obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente. 3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai*

lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto”.

3.1. Classificazione delle violazioni.

Nel rispetto del principio Costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello (comprensivo del mancato rispetto della procedura di Whistleblowing adottata dalla Energy System Project Srl), qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili”, nonché alle aree considerate “strumentali” o “di supporto” indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3;
2. mancato rispetto del Modello (comprensivo del mancato rispetto della procedura di Whistleblowing adottata dalla Energy System Project Srl), qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. mancato rispetto del Modello (comprensivo del mancato rispetto della procedura di Whistleblowing adottata dalla Energy System Project Srl), qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

SEZIONE III°

4. LE SANZIONI.

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo 3. Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva. In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Organo Apicale (in particolare i membri del Consiglio di Amministrazione - di seguito anche solo “C. di A.” - della Energy System Project Srl), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3.1, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3.1, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca dall'incarico;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3.1, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

4.2. Le sanzioni nei confronti degli altri soggetti apicali.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un responsabile apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la censura scritta;
- il licenziamento per giusta causa con preavviso;
- il licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In particolare: a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della censura scritta;

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa con preavviso;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso.

4.3. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. 2.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento):

- la censura;
- la multa;
- la sospensione dal servizio;
- la proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga;
- il licenziamento.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della censura ovvero quella della multa;

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della multa ovvero della sospensione dal servizio;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga, oppure del licenziamento.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

4.4. Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un terzo destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello adottato dalla Energy System Project Srl, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3 della presente sezione, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 3 della presente sezione, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

4.5 Le sanzioni in caso di violazione della procedura di Whistleblowing.

Come già esposto, l'art. 6 bis del D. Lgs. 231/2001 è stato modificato a seguito del recente Decreto Legislativo n. 24/2023 "c.d. Decreto Whistleblowing" che è stato adottato in "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"; nonché si sono tenute presenti le successive linee guida e delibere ANAC adottate da quest'ultima in merito all'attuazione del predetto decreto che disciplina, in maniera più ampia e dettagliata, la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Pertanto il presente sistema sanzionatorio si applica a tutti coloro che violano le disposizioni previste dal D.L.gs n.231/01 s.m.i., nonché dal D. L.gs n.24/2023 ("c.d. Decreto Whistleblowing") nei casi dallo stesso specificatamente contemplati, in particolare all'art. 21, comma 2, e art. 16, comma 3 di tale ultimo D. L.gs n.24/2023. Sia che le predette violazioni vengano commesse da soggetti apicali, dipendenti o altri soggetti tenuti al rispetto del Mogc e del predetto "Decreto Whistleblowing", si applicano le sanzioni previste per questi nella sezione III° del presente sistema sanzionatorio.

Nel primo caso di violazione, si applica la diffida.

Nel caso invece che lo stesso soggetto reiteri la violazione, si applica la revoca dell'incarico o il licenziamento.

SEZIONE IV°

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente paragrafo 3 della presente sezione.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;

- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l’OdV segnala l’avvenuta violazione del Modello (appresa direttamente o a seguito di interazione con il c.d. “Gestore della segnalazione” in caso di attuazione della procedura whistleblowing).

Più precisamente, l’OdV, in tutti i casi in cui acquisisca nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello (comprese eventuali violazioni della procedura whistleblowing adottata dall’azienda), ha l’obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell’ambito della propria attività.

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello (compresa la predetta procedura di whistleblowing). In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Responsabile del personale, ai fini della valutazione dell’eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli organi del Consiglio di Amministrazione.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello (compresa la predetta procedura di whistleblowing) da parte di un soggetto che rivesta la carica di organo apicale amministrativo (in particolare del relativo Consiglio di Amministrazione), l’OdV trasmette ai Soci una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall’acquisizione della relazione dell’OdV, gli altri membri del C. di A. (oppure i soci nel caso di coinvolgimento nella violazione di tutto il C. di A.) chiedono al soggetto apicale-amministrativo coinvolto nella relativa violazione, di fissare una adunanza assembleare ad hoc dei soci nel caso sia coinvolto nella violazione tutto il C. di A. (o del C. di A., nel quale dovrà astenersi il soggetto cui riferita la violazione) per ascoltare il membro indicato dall’OdV, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve: essere effettuata per iscritto;

- contenere l’indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all’interessato la data della adunanza, con l’avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione della seduta dell’Assemblea o del C. di A. (a seconda dei casi sopra descritti), a cui è invitato a partecipare anche l’OdV, vengono disposti l’audizione dell’interessato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L’Assemblea o il C. di A. (a seconda dei casi sopra descritti), sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall’OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall’incarico, l’Assemblea provvede alla relativa deliberazione.

La delibera dell’Assemblea viene comunicata per iscritto all’interessato nonché all’OdV, per le opportune verifiche.

5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri eventuale soggetti apicali con funzioni direttive decisonali.

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello (compresa la predetta procedura di whistleblowing) da parte di un altro eventuale soggetto apicale (rispetto ai membri del C. di A.), la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al C. di A. Energy System Project Srl ed all'Ufficio Risorse umane una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente del C. di A. convoca il responsabile apicale interessato innanzi a se, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente: - l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; - l'avviso della data di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza innanzi all'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione del responsabile apicale interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il C. di A. si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura del Presidente del C. di A., entro dieci giorni dall'invio della contestazione, o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

Il C. di A. cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente all'Ufficio Risorse umane, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili. L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il responsabile apicale-direttivo coinvolto può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello (compresa la predetta procedura di whistleblowing) da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'amministratore unico ed al Responsabile del personale e all'Ufficio Risorse umane una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile del personale, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il Responsabile del personale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi undici giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Ufficio Risorse umane, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

Il Responsabile del personale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.

Qualora riscontri la violazione del Modello (compresa la predetta procedura di whistleblowing) da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'organo legale rappresentante della Energy System Project Srl ed al Responsabile del personale, una relazione contenente: - la descrizione della condotta constatata; - l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; - gli estremi del soggetto responsabile della violazione; - gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; - una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile del personale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. Il Responsabile del personale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello 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 Responsabile del personale, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento. L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.