



VARVARITO LAVORI



SISTEMA DISCIPLINARE

REV. 06

D.Lgs 231/01

INDICE

1. Premessa	3
1.1. I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni.....	3
1.2. Il Sistema Disciplinare di Varvarito Lavori Srl.....	4
2. I Soggetti Destinatari	5
2.1 Membri del CDA, altri soggetti apicali, sindaco e società di revisione.....	5
2.2 I soggetti sottoposti.....	5
2.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	5
3. Le condotte rilevanti	6
4. Le sanzioni disciplinari	8
4.1 Le diverse tipologie di sanzioni.....	8
4.2 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, del sindaco e della società di revisione	9
4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti in posizione apicale.....	10
4.4 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti sottoposti	10
4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti.....	10
5. Contestazione ed irrogazione della sanzione	11
5.1 Segue: nei confronti degli amministratori, del sindaco e della società di revisione	12
5.2 Segue: nei confronti dei dipendenti soggetti apicali	13
5.3 Segue: nei confronti dei dipendenti sottoposti.....	13
5.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti	14

Indice delle Revisioni

Rev. N°	Data	Natura delle Modifiche Apportate
00	Settembre 2013	Prima Emissione
01	Agosto 2016	Revisione/aggiornamento
02	Ottobre 2018	Revisione/aggiornamento
03	Dicembre 2020	Revisione/aggiornamento
04	Ottobre 2022	Revisione/aggiornamento
05	Dicembre 2023	Revisione/aggiornamento
06	Gennaio 2026	Revisione/aggiornamento

1. Premessa

1.1. I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità, 'Decreto') ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (i.e., soggetti 'apicali' e soggetti 'in posizione subordinata').

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, gli Enti sono passibili delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

- ✓ **di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- ✓ **di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;**
- ✓ **che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.**

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a Varvarito Lavori i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati a Varvarito Lavori da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini da Varvarito Lavori prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni

conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di Varvarito Lavori Srl è compito degli organi aziendali competenti assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni, riservandosi comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

1.2. Il Sistema Disciplinare di Varvarito Lavori Srl

Varvarito Lavori ha adottato, unitamente agli altri documenti costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, della normativa di cui al D.lgs 24/2023 e del Sistema di gestione anticorruzione UNI ISO 37001:2016.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- ✓ le violazioni del Modello perpetrate dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della società;
- ✓ le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di in nome e/o per conto di Varvarito Lavori;
- ✓ le violazioni commesse dai “terzi destinatari” del Modello 231, come sotto individuati;

Si precisa che l'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'eventuale instaurazione e/o esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le stesse condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Il presente documento, in conformità anche ai “principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. n. 231/2001 – edizione febbraio 2019 – CNDCEC – ABI – CNF - CONFINDUSTRIA” e alla norma UNI ISO 37001:2016, 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 comminabili;
- ✓ nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non impediscono ai soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto dal Sistema Disciplinare, vengono applicate le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili

Sezione I

2. I Soggetti Destinatari

2.1 Membri del CDA, altri soggetti apicali, sindaco e società di revisione

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Varvarito Lavori, una posizione c.d. "apicale". Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in 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 o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei membri del Consiglio di Amministrazione e di seguito tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale presso la Varvarito Lavori.

Altri soggetti destinatari delle prescrizioni e regole del Modello 231 e dunque del presente Sistema Disciplinare sono il sindaco e la società di revisione.

2.2 I soggetti sottoposti

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive 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".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Varvarito Lavori legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia di contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.) e sottoposti alla direzione e o alla vigilanza di soggetti "apicali".

2.3 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 (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che, in virtù del particolare rapporto con la Varvarito Lavori, sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell'ambito di tale categoria, sono ricompresi ad esempio:

- ✓ coloro che intrattengono con la Varvarito Lavori un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i consulenti,);
- ✓ i collaboratori a qualsiasi titolo;
- ✓ i contraenti ed i partner.

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 violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

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 le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e sempre che non ricorrano le condizioni previste al punto 2;

2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e sussista il pericolo di responsabilità della Varvarito Lavori srl ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente:

3) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;

4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;

5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583 c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;

6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583 c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione o mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia ambientale determini la commissione di uno dei reati previsti dall'art. 25 – undecies del D.lgs. 231/2001.

Il Modello 231 della Varvarito Lavori S.r.l. prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. n. 24/2023 e il "protocollo whistleblowing" (a cui si rimanda) stabiliscono l'oggetto della segnalazione, i presupposti, i canali e le modalità di gestione.

Ai fini del presente Sistema disciplinare sono altresì considerate condotte rilevanti e dunque passibili di sanzioni, la commissione dei seguenti illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023:

- commissione di ritorsioni o quando la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione di canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di tali procedure non conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.lgs 24/2023, mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Ai fini del presente sistema disciplinare sono infine considerate condotte rilevanti e dunque passibili di sanzioni, la violazione delle regole, procedure, divieti e protocolli previsti nel Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione (Sistema di Gestione Anticorruzione) conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 da parte dei soggetti destinatari (sia soggetti interni che esterni all'organizzazione, quali ad esempio personale dipendente e collaboratore, clienti, fornitori, partner, ecc.). In tale categoria rientrano, pertanto, a titolo non esaustivo:

- il mancato rispetto delle norme, regole, divieti, procedure e protocolli presenti nel Sistema;
- la rivelazione di informazioni personali riguardanti persone e/o fatti oggetto della segnalazione (violazione delle misure di tutela del segnalante);
- le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante;
- la rivelazione del segreto aziendale, professionale o d'ufficio con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione, necessaria per assicurare trasparenza e tracciabilità dell'attività svolta in conformità al Sistema e alle norme;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate anche mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte degli organi preposti ai controlli stessi.

Varvarito Lavori Srl prenderà dunque adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal presente sistema disciplinare, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, da specifici contratti o dalle altre norme nazionali applicabili, a seguito delle attività di verifica anche conseguenti a segnalazioni:

- risulti responsabile della violazione di leggi per la prevenzione della corruzione, del Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione e della Politica Anticorruzione;

- ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- adotti ritorsioni o misure discriminatorie nei confronti di chi segnali eventuali violazioni e nei confronti degli altri soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato in base a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- riveli con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito notizie o documenti coperti dall'obbligo del segreto aziendale, professionale o d'ufficio;
- risulti responsabile della rivelazione di informazioni personali riguardanti persone e/o fatti oggetto della segnalazione (violazione delle misure di tutela del segnalante);
- risulti responsabile della mancata, incompleta o non veritiera documentazione o della non idonea conservazione, necessaria per assicurare trasparenza e tracciabilità dell'attività svolta in conformità al Sistema e alle norme;
- risulti responsabile della violazione e/o elusione del sistema di controllo, realizzate anche mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista;
- ostacoli controlli e/o impedisca ingiustificatamente l'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte degli organi preposti ai controlli stessi;
- risulti responsabile della commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023 sopraindicati.

Sezione III

4. Le sanzioni disciplinari

4.1 Le diverse tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- ✓ l'intenzionalità del comportamento;
- ✓ il grado di colpa;
- ✓ la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- ✓ il ruolo e le mansioni coperte;
- ✓ la potenzialità del danno rilevato per la società;
- ✓ ogni altra circostanza rilevante..

Le tipologie di sanzioni previste, diverse per ogni categoria di soggetto aziendale coinvolto, sono le seguenti

- ✓ richiamo verbale;

- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ diffida al puntuale rispetto del modello e/o del Sistema di Gestione anticorruzione (SGA)
- ✓ decurtazione del compenso;
- ✓ revoca dell'incarico;
- ✓ multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a tre giorni;
- ✓ licenziamento ;
- ✓ applicazione di una penale
- ✓ risoluzione del rapporto negoziale

4.2 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, del sindaco e della società di revisione

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un amministratore e/o di un Sindaco e/o della società di revisione, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del SGA;
- ✓ decurtazione del compenso;
- ✓ la revoca dall'incarico ;

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta ovvero quella della diffida al rispetto del Modello e/o del SGA;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o della diffida al rispetto delle previsioni del Modello e/o del SGA;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023 e la violazione delle regole previste nel sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 sarà applicata la sanzione della diffida o della decurtazione del compenso;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della decurtazione del compenso o della revoca dall'incarico.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti in posizione apicale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un dipendente in posizione apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di tre giorni;
- ✓ licenziamento;

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023 e la violazione delle regole previste nel sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento

Nel caso in cui 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 dipendenti sottoposti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente sottoposto, si applica il paragrafo precedente, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL adottato.

Nel caso in cui 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

4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un "Terzo Destinatario" e/o da un soggetto apicale non avente con la società un contratto di lavoro dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del SGA, pena l'applicazione di penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Varvarito Lavori;
- ✓ l'applicazione di penale;
- ✓ la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Varvarito Lavori.

In particolare:

- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- ✓ per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023 e la violazione delle regole previste nel sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;
- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della risoluzione

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione 2 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 contrattuali, Varvarito Lavori 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.

Sezione IV

5. Contestazione ed irrogazione della sanzione

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 2.

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 disciplinare 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'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una

condotta passibile di sanzione disciplinare, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Consiglio di Amministrazione o ai soci di Varvarito Lavori, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

5.1 Segue: nei confronti degli amministratori, del sindaco e della società di revisione

Qualora riscontri una condotta passibile di sanzione disciplinare da parte degli Amministratori, del Sindaco e della società di revisione, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile della compliance anticorruzione (ognuno in base alle proprie competenze) trasmette ai soci della Varvarito Lavori 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, l'Assemblea dei soci convoca il membro indicato per un'adunanza, 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;
- ✓ indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza dell'assemblea dei soci, 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 dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza e/o Responsabile della compliance anticorruzione.

La decisione dell'assemblea dei soci, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della compliance anticorruzione, per le opportune verifiche.

5.2 Segue: nei confronti dei dipendenti soggetti apicali

Qualora riscontri una condotta passibile di sanzione disciplinare da parte di un dipendente soggetto apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni di cui allo Statuto dei lavoratori, ove applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile della compliance anticorruzione (ognuno in base alle proprie competenze) trasmette al Consiglio di Amministrazione 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 il CDA, contesta al dipendente soggetto apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza e/o Responsabile della compliance anticorruzione, 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.

Il CDA, tenendo a debito conto anche le eventuali controdeduzioni del dipendente soggetto apicale interessato, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza e/o dal Responsabile della compliance anticorruzione.

Il CDA 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'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile della compliance anticorruzione, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3 Segue: nei confronti dei dipendenti sottoposti

Qualora l'Organismo di Vigilanza e/o Responsabile della compliance anticorruzione (ognuno in base alle proprie competenze) riscontri una condotta passibile di sanzione disciplinare da parte di un dipendente

sottoposto troverà applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, il contenuto del paragrafo 5.2, compatibilmente con le previsioni dello “Statuto dei diritti dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e del CCNL vigente

5.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti

Qualora riscontri una condotta passibile di sanzione disciplinare da parte di un “Terzo Destinatario” e/o di un soggetto apicale non dipendente, l’Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile della compliance anticorruzione (ognuno in base alle proprie competenze) trasmette al CDA, 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, il CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall’Organismo di Vigilanza.

Il CDA 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.

Previa valutazione di eventuali controdeduzioni formulate dal soggetto interessato, Il CDA comunica dunque sempre per iscritto il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione e provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle previsioni contrattuali, delle norme di legge e di regolamento.

L’Organismo di Vigilanza e/o Responsabile della compliance anticorruzione, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l’applicazione del rimedio contrattuale previsto.