



TIR TRASPORTI SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS N. 231/2001

Adottato dall'Amministratore Unico Amedeo Usai

PARTE GENERALE - ALLEGATO B

SISTEMA SANZIONATORIO

INDICE

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3. RESPONSABILITA' INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	4
4. PUBBLICITA', INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA SANZIONATORIO	5
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI APICALI	5
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON APICALI	8
7. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	11
8. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI	12
9. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	24

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

La TIR TRASPORTI Srl, in reazione all'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231, adotta il presente sistema disciplinare quale condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e) Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e alla natura del soggetto responsabile) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel proprio Modello, rende efficace l'azione dell'ODV deputato a presidiare la concreta attuazione dello stesso ed ha lo scopo di garantire la sua effettività e vigenza.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare interno e delle relative sanzioni è dunque indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa e/o della Società, rilevante ai sensi del Decreto 231.

Il presente sistema disciplinare tiene conto anche delle modifiche apportate dalla legge n. 179/2017 all'art. 6 comma 2 del Decreto 231, in materia di segnalazioni rilevanti ai fini del Modello.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari del Modello 231 individuati nella Parte Generale, di cui il presente documento costituisce allegato.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione *“apicale”*, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione diretta con la Società, ovvero anche collaboratori esterni, *partner* commerciali e altri operanti in nome o per conto della Società, sulla base di specifiche pattuizioni contrattuali.

Per il personale dipendente il Sistema Sanzionatorio si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza e obbedienza del lavoratore previsti dalle disposizioni di cui al codice civile con specifico riguardo al rapporto di lavoro instauratosi.

La TIR TRASPORTI Srl non tollera alcun comportamento o omissione in violazione delle disposizioni del proprio Modello 231, anche se compiuto nell'interesse o a vantaggio della Società ovvero dell'impresa di appartenenza del trasgressore.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice Etico, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

3. RESPONSABILITÀ INERENTI L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La TIR TRASPORTI Srl è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Sanzionatorio.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, restano immutati i poteri già conferiti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, alle funzioni aziendali competenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alla posizione dell'Amministratore Unico.

L'ODV ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Pertanto, ove l'ODV riscontri violazioni del Modello o del Codice Etico nel corso della sua attività ispettiva, esso provvederà a segnalarle all'Amministratore Unico (o eventualmente ad altro soggetto individuato in futuro), in quanto figura competente alla irrogazione delle sanzioni alle quali competono le opportune iniziative in merito.

A tal proposito, l'ODV dovrà essere informato dell'eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello o del Codice Etico e potrà fornire le sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno per la funzione aziendale preposta alla decisione in materia disciplinare e all'irrogazione della sanzione.

4. PUBBLICITÀ, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA SANZIONATORIO

È necessario che il sistema disciplinare 231 sia divulgato all'interno dell'azienda (pubblicità preventiva), in attuazione del principio giuslavoristico secondo cui la previa conoscenza o valida conoscibilità della normativa disciplinare predisposta dall'azienda costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare.

Pertanto, la Società garantisce che il presente sistema sia portato a conoscenza del Personale aziendale mediante affissione in luogo accessibile a tutti (come peraltro previsto dall'art. 7, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori) e comunque secondo le modalità disciplinate e previste nella Parte Generale del Modello 231, nello specifico mediante l'invio via mail o posta elettronica certificata, nonché mediante consegna a mani con sottoscrizione della dichiarazione di avvenuta consegna. (Capitolo 6, § 6.1, Parte Generale). Inoltre, la TIR TRASPORTI Srl garantisce un'adeguata attività di formazione anche con riguardo al sistema disciplinare, con l'organizzazione di momenti di verifica dell'effettiva conoscenza delle prescrizioni e delle procedure di cui al sistema disciplinare.

Di primaria importanza nella corretta definizione del sistema disciplinare è la predisposizione di un presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale sia in grado di comprendere quali siano i “*principi 231*” da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare.

A tal fine, la società adotta un Codice Sanzionatorio, schematizzato nella tabella di cui al successivo paragrafo 8, dove è stabilita in modo specifico la corrispondenza tra singole violazioni del sistema 231 e la relativa sanzione.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI APICALI.

5.1. Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231 e nei protocolli in esso contenuti devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria, una posizione “*apicale*”.

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto 231, 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.

Nell'organigramma della Società TIR TRASPORTI Srl possono essere individuate due categorie di soggetti apicali:

- 1) i componenti dell'Organo Amministrativo, nello specifico l'Amministratore Unico;
- 2) I soggetti che, in quanto muniti di delega da parte dell'Amministratore Unico, svolgono funzioni di coordinamento nel: 1) Settore Amministrativo Commerciale; 2) Settore Logistica.

5.2. I componenti dell'Organo Amministrativo: anche l'Amministratore Unico della TIR TRASPORTI Srl può essere soggetto destinatario di sanzioni ove la sua condotta integri la violazione di una delle fattispecie individuate.

Considerato che l'Amministratore Unico è l'organo competente all'irrogazione della sanzione per violazione del Modello 231, il sistema disciplinare della TIR TRASPORTI Srl riconosce la legittimazione all'adozione della sanzione ad un altro soggetto: appunto al Revisore Unico, fermo restando il potere di iniziativa e di avvio del procedimento sanzionatorio all'ODV.

Procedura Prima Fase

Qualora l'ODV riscontri direttamente o indirettamente una violazione del Modello 231 o del suo Codice Etico, nonché dei protocolli della Parte Speciale o dei regolamenti disciplinari aziendali da parte dell'Amministratore Unico, il primo ne darà comunicazione formale al secondo, trasmettendo una relazione al Revisore Unico, con il contenuto di seguito indicato:

- 1) la dettagliata descrizione della condotta contestata, con l'indicazione degli elementi di prova allegati alla segnalazione o al relativo accertamento;
- 2) l'indicazione della specifica norma comportamentale violata, previamente individuata dal presente sistema disciplinare, individuata mediante l'indicazione del numero e lo specifico richiamo della norma di condotta contestata;
- 3) l'indicazione del soggetto responsabile della violazione, nonché l'indicazione in forma anonima di ulteriori soggetti che abbiano partecipato o concorso, a qualsiasi titolo, alla consumazione dell'illecito disciplinare;
- 4) l'allegazione degli eventuali documenti comprovanti la violazione;
- 5) una proposta in merito alla sanzione proporzionata alla violazione.

Seconda Fase

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'ODV, il Revisore Unico convoca l'Amministratore Unico per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa, anche in presenza dell'ODV, al quale deve essere data comunicazione della convocazione.

La convocazione deve:

- 1) essere effettuata per iscritto, sottoscritta dal Revisore Unico e inviata mediante posta elettronica certificata o con prova di comunicazione;
- 2) contenere la descrizione chiara e precisa della condotta contestata, nonché l'indicazione specifica della norma disciplinare violata, con la preventiva indicazione delle sanzioni astrattamente applicabili;
- 3) indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e osservazioni scritte nel termine di cinque giorni antecedenti alla data prevista.

Terza Fase

All'adunanza fissata nella richiesta di convocazione, il Revisore Unico provvede all'audizione dell'ODV e dell'Amministratore Unico, all'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'ODV, nella sua qualità di soggetto posto a presidio del rispetto delle prescrizioni del Modello 231, propone una sanzione applicabile.

Il Revisore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'ODV.

La sanzione applicabile deve essere individuata tra:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) sospensione del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1);
- 4) sospensione del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3), in relazione alle ipotesi più gravi.

5.3. Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse da altri soggetti apicali diversi dall'Amministratore Unico, individuati nello specifico nel Responsabile Settore Amministrativo Commerciale e nel Responsabile Settore Logistica, costituiscono lesione del rapporto di fiducia con la Società determinando l'esercizio da parte dell'Organo Amministrativo dell'azione o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione, nei casi più gravi, del rapporto di lavoro.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal Decreto 231.

Nei confronti di tali soggetti potranno essere adottate le seguenti sanzioni:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) sospensione del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1);
- 4) sospensione del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3), in relazione alle ipotesi più gravi.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON APICALI.

Le violazioni del Modello, dei connessi protocolli, nonché del Codice Etico da parte del personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società comportano l'esercizio dell'azione disciplinare ritenuta più adeguata, fino alla risoluzione, nei casi più gravi, del rapporto di lavoro a norma di legge o di CCNL di categoria applicabile ai lavoratori.

I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e del contratto collettivo di categoria e con l'osservanza delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello 231, rilevata dall'ODV e dallo stesso segnalata, viene avviata a cura dell'Amministratore Unico la procedura di

accertamento delle mancanze e violazioni preventivamente individuate dal presente sistema disciplinare.

È a carico dell'Amministratore Unico la gestione di tutto l'*iter* formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni di cui al Modello 231, il quale dovrà poi riferire all'ODV riguardo l'irrogazione delle sanzioni disciplinari emesse.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicati, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- la condotta complessiva del dipendente (per esempio: eventuali precedenti);
- l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure di aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo e il compito assegnati al dipendente;
- il livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- l'eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo anche sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella delle infrazioni 231 di cui al successivo § 8.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto 231.

Procedura

Prima Fase

Il procedimento disciplinare ha inizio quando l'Amministratore Unico riceve dall'ODV la comunicazione in cui quest'ultimo comunica di aver avuto conoscenza della violazione dei protocolli o di qualsiasi altra prescrizione, per averne avuto conoscenza diretta nell'esercizio dei propri doveri di vigilanza o, eventualmente, indirettamente a seguito della segnalazione o comunicazione da parte dei responsabili delle aree di rischio.

Nello specifico, ancor prima di procedere alla formale comunicazione all'Amministratore Unico, l'ODV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli

accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e controllo, l'ODV valuta se si è verificata una violazione del Modello 231.

Ove la stessa venga ritenuta sussistente, l'ODV provvede ad inviare la segnalazione all'Amministratore Unico, formalizzando anche una proposta non vincolante per l'applicazione di una sanzione.

Seconda Fase

Ricevuta la segnalazione dell'asserita violazione del Modello 231 (o di altra prescrizione di cui al Codice Etico o alla Parte Speciale), l'Amministratore Unico invia entro il termine di dieci giorni la convocazione del dipendente per la sua audizione, comunicando che lo stesso potrà eventualmente depositare memorie difensive entro il termine di cinque giorni prima.

In ogni caso, l'audizione del dipendente deve svolgersi entro il termine di trenta giorni dal giorno in cui l'Amministratore Unico ha ricevuto la segnalazione da parte dell'ODV.

La convocazione deve:

- 1) essere effettuata per iscritto, sottoscritta dall'Amministratore Unico ed inviata mediante posta elettronica certificata, nonché, in via subordinata, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno presso il luogo di residenza del lavoratore;
- 2) contenere la descrizione in forma chiara e precisa della condotta contestata, con l'indicazione della norma comportamentale violata e il richiamo letterale della fattispecie di illecito disciplinare prevista nel presente sistema disciplinare;
- 3) indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e deduzioni, sia scritte che verbali.

Terza Fase

All'esito dell'audizione del dipendente, l'Amministratore Unico provvederà all'irrogazione di una delle sanzioni disciplinari previste, eventualmente

aderendo alla proposta di sanzione formulata dall'ODV oppure applicando una sanzione differente, in quest'ultimo caso indicandone i motivi.

Il provvedimento disciplinare viene trasmesso formalmente al dipendente e all'ODV, secondo le modalità di cui al precedente paragrafo.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

7.1. La TIR TRASPORTI Srl potrà rispondere ai sensi del Decreto 231 soltanto se i reati nel suo interesse o vantaggio siano commessi da soggetti interni all'organigramma aziendale.

Tuttavia, l'etica di impresa della società richiede che anche nei confronti di soggetti terzi che si trovino ad avere rapporti economico-giuridici con la società trovi applicazione il modello e il sistema sanzionatorio, nella convinzione che la legalità, la trasparenza, il rispetto per l'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro siano valori trasmissibili attraverso una corretta applicazione e diffusione delle regole imposte dal Modello.

Il sistema disciplinare incentrato sul tradizionale potere del datore di lavoro non può operare nei confronti di soggetti non previsti dallo Statuto, estranei all'organigramma della TIR TRASPORTI Srl e non legati da un rapporto di lavoro dipendente.

Tuttavia, anche da parte di questi soggetti (di seguito: terzi) deve essere preteso il rispetto del Modello laddove si trovino ad operare in una delle aree di rischio.

Si tratta di un'osservanza del Modello che deve essere garantita dalla vigilanza dei soggetti della Società (nello specifico, l'ODV e i vari responsabili d'area), ai quali i protocolli attribuiscono il potere/dovere di assicurare il rispetto delle procedure di prevenzione del rischio.

Devono considerarsi "terzi" i seguenti soggetti:

- 1) addetti di imprese terze coinvolte a qualsiasi titolo nelle procedure di realizzazione dei manufatti edilizi, nella fornitura dei materiali o di ogni altro servizio necessario al perfezionamento delle lavorazioni commissionate, nonché coinvolte in qualsiasi tipo di subappalto relativo alla realizzazione di opere o servizi di manutenzione;
- 2) addetti di imprese terze coinvolte a qualsiasi titolo nelle unità produttive e negli uffici amministrativi;
- 3) addetti di imprese terze a cui vengano affidati servizi di vigilanza, di verifica delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro o comunque di gestione di qualsiasi altro servizio;
- 4) clienti, consulenti, *partner*, fornitori, persone fisiche o enti collettivi (persone giuridiche e non) e chiunque sia legato da un rapporto contrattuale con TIR TRASPORTI Srl;
- 5) il revisore legale dei conti.

7.2. I soggetti responsabili dell'osservanza dei protocolli operativi devono imporre ai terzi di agire in conformità ai protocolli medesimi e devono impedire qualsiasi azione in violazione delle regole volte a prevenire la concretizzazione dei pericoli.

Al fine di potenziare l'efficacia preventiva del Modello, nei contratti e nelle convenzioni con i terzi, l'Amministratore Unico e il Responsabile Settore Amministrativo Commerciale devono proporre l'inserimento di clausole che impongano loro la conoscenza e la condivisione delle regole del Modello, con l'eventuale previsione di clausole penali ai sensi dell'art. 1382 c.c per il caso di mancato rispetto.

Qualora un soggetto terzo si dimostri non disposto a rispettare il Modello, o si renda autore della loro violazione, il Responsabile Settore Amministrativo Commerciale deve, se possibile, fermare il procedimento in corso e segnalare la volontà di non aderire al Modello o la violazione all'Amministratore Unico e all'ODV.

Sia nel caso in cui l'Amministratore Unico lo apprenda direttamente che nell'ipotesi in cui abbia ricevuto la comunicazione da parte del Responsabile Settore Amministrativo Commerciale, lo stesso valuta l'opportunità di adottare una delle seguenti misure secondo i canoni di proporzionalità e seguendo i criteri indicati dal presente sistema, dandone comunicazione all'ODV:

- denuncia/querela all'autorità giudiziaria nel caso in cui la condotta integri gli estremi di un reato;
- risoluzione del contratto o recesso dalla diversa fonte dell'obbligazione in atto con il soggetto terzo;
- applicazione della clausola penale prevista dal contratto o dalla diversa fonte di obbligazione.

8. TABELLA DELLE INFRAZIONI E DELLE SANZIONI

La Società individua, qui di seguito, specifiche tipologie di infrazioni al Modello 231 e al Codice Etico, alle quali sono associate sanzioni suscettibili di essere irrogate, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i destinatari del Modello sopra richiamati.

NUMERO ILLECITO DISCIPLINARE	TIPOLOGIA DI INFRAZIONI DEI SOGGETTI APICALI	SANZIONI APPLICABILI
---	---	-----------------------------

1	Inosservanza del Codice Etico	- Richiamo verbale con intimazione a conformarsi. - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi. - Sospensione temporanea dalla carica e dall'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione temporanea dalla carica e dall'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3), in relazione alle ipotesi più gravi. - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
2	Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
3	Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca dalla carica in caso di recidiva e, per le ipotesi più gravi, risoluzione del rapporto di lavoro.
4	Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico.	- Ammonizione verbale. - Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi

5	Violazione ed elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richiesta.	- Revoca della carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625 comma II c.c.
6	Violazione dell'obbligo di informativa all'ODV circa i comportamenti di soggetti terzi diretti alla commissione di un reato presupposto o di qualsiasi comportamento posto in essere in violazione del Modello, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del suo ufficio.	- Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione per un periodo di mesi uno (1). - Revoca dalla carica nelle ipotesi più gravi.
7	Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto 231.	- Revoca dalla carica. - Risoluzione del rapporto di lavoro nelle ipotesi più gravi.

8	Mancato rispetto del Modello ed inosservanza dei principi di controllo previsti nello stesso per negligenza (senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al Decreto 231).	- Richiamo verbale con intimazione a conformarsi. - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dalla carica e del diritto all'indennità per l'espletamento dell'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3), in relazione alle ipotesi più gravi. - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
9	Mancato rispetto del Modello ed inosservanza dei principi di controllo previsti nello stesso per negligenza, con violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 (con esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al Decreto 231).	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per un periodo di mesi tre (3), in relazione alle ipotesi più gravi. - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione. - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di recidiva.

10	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi. - Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3). - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
11	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione 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 nei successivi numeri 6 e 7.	- Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3). - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
12	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra la fattispecie di cui al numero 7, qualificabile come "grave".	- Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3). - Revoca dalla carica. - Risoluzione del rapporto di lavoro in caso di recidiva reiterata dopo la revoca dalla carica.

13	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra la fattispecie di cui al numero 7, qualificabile come "gravissima".	- Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi uno (1). - Sospensione dalla carica e dal diritto all'indennità per l'attività gestionale per un periodo di mesi tre (3). - Risoluzione del rapporto di lavoro in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione dalla carica
14	Mancato rispetto delle misure a tutela del segnalante, nonché di chi adotti misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'Amministratore Unico. - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dall'Amministratore Unico.
15	Mancato rispetto del dovere di comunicare segnalazioni fondate relative alle presunte violazioni del Modello 231, nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti essere infondata e sia stata effettuata con dolo e colpa grave.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'Amministratore Unico. - Revoca della procura in caso di condotta posta in essere da altri soggetti apicali diversi da quelli sopra individuati. - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati, in caso di recidiva.
NUMERO ILLECITO DISCIPLINARE	TIPOLOGIA DI INFRAZIONI DEI DIPENDENTI	SANZIONI APPLICABILI
16	Inosservanza del Codice Etico	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione. - Ammonizione scritta nei casi di recidiva.

17	Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società a una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al Decreto 231/2001.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione. - Ammonizione scritta nei casi di recidiva.
18	Violazione delle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione, nell'espletamento di attività di aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, ovvero compimento di atti contrari all'interesse della società, che arrechino danno alla società stessa, o la espongano a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda.	- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione orario calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni. - Licenziamento con indennità di preavviso.
19	Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe	- Ammonizione verbale. - Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi
20	Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
21	Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello 231 e del Codice Etico.	- Ammonizione scritta nel caso di prima violazione. - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva.

22	Violazione ed elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
23	Violazione dell'obbligo di informativa all'ODV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante per il Decreto 231 o di un comportamento assunto in violazione delle prescrizioni previste dall'intero Modello 231, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza per ragione di servizio.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
24	Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello 231) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ai sensi del Decreto 231.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
25	Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di cui al Decreto 231.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso.
26	Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Società.	- Licenziamento disciplinare senza preavviso.

27	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorrano le fattispecie più gravi.	- Richiamo scritto nei casi di prima violazione. - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva semplice. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva reiterata.
28	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “grave o gravissima” all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva. - Licenziamento disciplinare senza preavviso, nei casi di recidiva reiterata.
29	Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili al rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità ai sensi del Decreto 231, di condotte fortemente difformi a quanto stabilito nei protocolli del Modello, ovvero azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel Decreto 231.	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni (nel primo caso). - Licenziamento disciplinare.

30	Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Richiamo verbale. - Richiamo scritto. - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino ad un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva. - Licenziamento disciplinare senza preavviso.
31	Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.	- Richiamo verbale. - Richiamo scritto. - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino ad un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva. - Licenziamento disciplinare senza preavviso.
32	Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni di cui sopra	- Richiamo verbale. - Richiamo scritto. - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, I per un periodo non superiore ai dieci giorni, nei casi di recidiva. - Licenziamento disciplinare.

Numero illecito disciplinare	Tipologie di infrazioni per i soggetti terzi	Sanzioni applicabili (da prevedere nel contratto)
33	Inosservanza del Codice Etico	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione. - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c, in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
34	Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al Decreto 231.	- Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione. - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
35	Violazione ed elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c salvo il risarcimento del danno ulteriore, nelle ipotesi più lievi.

Numero illecito disciplinare	Tipologie di infrazioni per i soggetti terzi	Sanzioni applicabili (da prevedere nel contratto)
36	Violazione dell'obbligo di informativa all'ODV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al Decreto 231, di cui il soggetto esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione. - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c., salvo il risarcimento del danno ulteriore, in caso di recidiva.
37	Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento di cui al Decreto 231.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
38	Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
39	Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Società.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
40	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.

Numero illecito disciplinare	Tipologie di infrazioni per i soggetti terzi	Sanzioni applicabili (da prevedere nel contratto)
41	Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583 comma I e II c.p..	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c e risarcimento del danno cagionato alla Società.

9. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.

Nella scelta della sanzione da applicare nel caso concreto, l'ODV (nel formulare la sua proposta non vincolante per l'applicazione della sanzione) e l'Amministratore Unico (nell'applicare concretamente la sanzione), valutano il grado di pericolo determinato o la gravità del danno cagionato dalla condotta illecita, il grado della colpa o l'intensità del dolo del soggetto agente, la partecipazione di più soggetti all'illecito disciplinare, il livello di inquadramento del lavoratore, l'eventuale esposizione della Società a responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231 come conseguenza del fatto, il comportamento del lavoratore prima o dopo la violazione, l'eventuale irrogazione di altre sanzioni disciplinari al medesimo lavoratore per fatti analoghi.