

**Sogesid S.p.A.**

**Sistema Disciplinare**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*



*SISTEMA DISCIPLINARE*

**Approvato con delibera del CdA del 20/12/2023**

Publicato il 17/01/2024

## **INDICE**

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>II SISTEMA DISCIPLINARE DI SOGESID .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>I SOGGETTI DESTINATARI.....</b>	<b>4</b>
3.1	Soggetti posti in posizione apicale.....	4
3.2	Soggetti posti in posizione “non apicale” .....	5
3.3	Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	5
<b>4</b>	<b>LE CONDOTTE RILEVANTI .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>LE CATEGORIE DI VIOLAZIONI E LE RELATIVE SANZIONI .....</b>	<b>8</b>
5.1	Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci.....	12
5.2	Le sanzioni nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza.....	12
5.3	Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	13
5.4	Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	14
<b>6</b>	<b>IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....</b>	<b>14</b>
6.1	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	14
6.2	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza.....	15
6.3	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti non Dirigenti .....	16
6.4	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	17
6.5	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	18

## **1 INTRODUZIONE**

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i. (di seguito, il “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; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’) 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, l’Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “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 (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 (i.e. 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, oltre che dalla contrattazione collettiva.

## **2 IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SOGESID**

Sogesid ha definito un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e dei documenti allegati che costituiscono parte integrante dello stesso (il Codice etico e di condotta, le procedure aziendali richiamate nel Modello, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ecc.), del Decreto in parola e, ancora, delle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del

## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

*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” (c.d. Whistleblowing).*

Il Sistema Disciplinare della Sogesid è coerente con le norme vigenti e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, le violazioni sia del Modello che della normativa testé accennata e meglio specificata nel prosieguo, commesse dai soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare.

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.

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.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, al fine di renderlo accessibile a tutti i destinatari, è pubblicato sul sito istituzionale della Società, oltre che nella intranet aziendale e sul Portale del Dipendente.

## **3 I SOGGETTI DESTINATARI**

### **3.1 Soggetti posti in posizione apicale**

#### **I VERTICI AZIENDALI**

Le norme ed i principi contenuti e richiamati nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante (meglio specificati nel prosieguo) devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. “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” dell'Ente (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 Sogesid: i componenti del Consiglio di Amministrazione, anche con deleghe, gli Amministratori, i Sindaci ed il Direttore Generale o funzione

## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

equivalente.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione meglio descritte al paragrafo 4.

### **I MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni commesse dai membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- membri del Collegio Sindacale;
- membri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

### **GLI ALTRI SOGGETTI DIPENDENTI IN POSIZIONE "APICALE"**

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre ai citati Vertici Aziendali, i dirigenti responsabili delle singole Direzioni/Aree e tutti quei soggetti che rivestono ruoli di gestione e di governo all'interno di Sogesid S.p.A..

## **3.2 Soggetti posti in posizione "non apicale"**

Sono ritenuti soggetti in posizione NON apicale coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale" (cfr. art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto).

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti Sogesid legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i "Dipendenti").

## **3.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi 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

## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

Destinatari”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con Sogesid un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i prestatori di servizi, i fornitori ed i partner.

## **4 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 illeciti ovvero posti in essere in violazione del Modello adottato da Sogesid e dei suoi elementi costitutivi così come di seguito specificati, ivi compresa qualsiasi violazione delle norme contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Sogesid S.p.A., nonché del Codice Etico e di Condotta della medesima e delle previsioni normative in materia di *Whistleblowing*.

Nello specifico saranno sanzionate:

- I. la violazione delle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 24/2023, nonché delle previsioni indicate dalla Parte Generale del Modello nella sezione relativa al c.d. Whistleblowing, e dalla procedura di segnalazione appositamente adottata da Sogesid, ed in particolare:***
- ***il compimento di atti di ritorsione<sup>1</sup> a danno del whistleblower;***
  - ***le condotte di chi ostacoli, ovvero tenti di ostacolare, l’attività del whistleblower;***
  - ***la violazione degli obblighi di riservatezza e, più in generale, di tutela dell’identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni previsti dal D. Lgs. 24/2023 (ad esempio, l’indebita rivelazione dell’identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni);***

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art.17, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023 costituiscono fattispecie ritorsive: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l’annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- *la condotta del segnalante che abbia commesso reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, altri reati attraverso la proposizione della denuncia, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale, ovvero la condotta del medesimo che abbia dato origine a responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;*
- *l'inadempimento da parte degli organi deputati e dei soggetti, comunque, coinvolti nelle attività di gestione del sistema Whistleblowing degli obblighi previsti in tema di predisposizione e funzionamento dei canali interni di segnalazione, nonché di ricezione e riscontro alla segnalazione (i.e. il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute);*

**II.** *l'inosservanza del Modello, e segnatamente: la violazione delle misure generali e special-preventive connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" per come indicate nella Parte Generale del Modello e, più nel dettaglio, nelle Schede integranti la Parte Speciale (i.e. i principi di comportamento, i presidi generali e specifici di controllo, gli obblighi informativi nei confronti degli organi di controllo), nonché delle procedure, dei regolamenti e delle policy aziendali posti, direttamente o indirettamente, a presidio delle predette aree e, ancora, delle previsioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.*

In particolare, costituiscono inosservanza del Modello: i) la realizzazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti in esso prescritti; ii) la mancata osservanza – nell'espletamento delle attività sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti e dettagliati i principi di comportamento e controllo da osservare e implementare, a cui ciascun soggetto agente deve uniformare il proprio contegno nell'espletamento delle proprie funzioni; iii) l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.

Si precisa che anche le violazioni delle norme contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Sogesid S.p.A., comprensivo dei relativi allegati, comporteranno l'irrogazione delle sanzioni previste rispettivamente nei paragrafi 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 in rapporto alle diverse qualifiche soggettive. L'entità della sanzione sarà determinata sulla scorta dei criteri di cui al paragrafo 5.

**III.** *la commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto (art. 24 e ss.), nonché delle violazioni contemplate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023 quale possibile oggetto di segnalazione attraverso l'istituto del c.d. Whistleblowing.*

In tale contesto, vengono in rilievo, anzitutto, le condotte che integrano gli estremi costitutivi di uno o più dei reati contemplati dal Decreto quale presupposto oggettivo della responsabilità degli Enti

## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

(c.d. reati-presupposto), nonché la realizzazione di atti diretti in modo univoco al compimento di una o più delle predette fattispecie criminose (tentativo).

Considerato, inoltre, che il c.d. sistema *Whistleblowing* costituisce parte integrante e sostanziale del Modello adottato da Sogesid S.p.A., oltre alle violazioni descritte ai superiori punti, vengono in rilievo, altresì, le violazioni specificamente previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) n. 1, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023, in concreto applicabili alla realtà di Sogesid S.p.A., e segnatamente:

- i.* la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
- ii.* la commissione di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii.* il compimento di atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;
- iv.* il compimento di atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
- v.* qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati ai punti *ii)*, *iii)* e *iv)*;

**IV. *la violazione dei principi e delle norme previste dal Codice Etico e di condotta adottato da Sogesid, a cui devono ispirarsi nell'espletamento delle proprie attribuzioni e funzioni gli Organi sociali e i loro componenti, i Dirigenti e i dipendenti, i consulenti e i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e/o per conto della Società.***

## **5 LE CATEGORIE DI VIOLAZIONI E LE RELATIVE SANZIONI**

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle



## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

violazioni di cui al precedente paragrafo 4.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 6, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Le violazioni possono essere distinte, in generale, nelle seguenti categorie:

- **violazione lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualsiasi tipo a carico della Società**, compresi quelli impattanti sull'immagine/reputazione dell'Ente o sui rapporti con gli altri esponenti o gli *stakeholder* della Società, **ovvero ogni violazione commessa con colpa lieve, che presenti un carattere di scusabile eccezionalità o sporadicità.**

A mero titolo esemplificativo, si pensi alla circoscritta violazione di norme procedurali o comportamentali previste dal Modello, dalle procedure in esso richiamate, dal Codice Etico e di condotta o dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dovuta a negligenza o imperizia lieve dell'autore dell'illecito (ad esempio, l'erronea conservazione della documentazione sottostante ai processi aziendali e alle correlate attività), che non sia suscettibile di configurare un illecito penalmente rilevante (reato-presupposto), di originare la responsabilità della Società sanzionabile a qualsiasi titolo da parte delle Autorità Pubbliche ovvero di assumere rilevanza all'esterno della Società,; ovvero, alla ritardata comunicazione agli organi di controllo (Organismo di Vigilanza) di specifiche informazioni periodicamente dovute, concernenti situazioni non particolarmente a rischio; o, ancora, al ritardato rilascio alla persona segnalante dell'avviso di ricevimento di una specifica segnalazione da parte dell'organo preposto alla gestione dei canali interni di segnalazione (c.d. *Whistleblowing*), qualora la predetta segnalazione sia stata, comunque, oggetto di adeguata verifica e analisi;

- **violazione reiterata:** trattasi di **violazioni singolarmente lievi** (per come descritte al punto che precede), ma **che vengono poste in essere dal medesimo autore in un delimitato arco temporale e con il medesimo *modus operandi*;**

- **violazione grave:** ogni condotta che integri gli estremi di uno o più dei reati-presupposto ovvero di atti univocamente diretti al compimento degli stessi. Al pari di ogni **violazione di norme procedurali o comportamentali** previste dal Modello, dalle procedure in esso richiamate, dal Codice Etico e di condotta, dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ovvero degli obblighi normativi del D.Lgs. n. 24/2023 e delle previsioni aziendali (contenute nel Modello o nell'apposita procedura) poste a fondamento del sistema *Whistleblowing*, **commessa con dolo o colpa grave, che si presenti tale da esporre la Società al rischio di applicazione di sanzioni a proprio carico** o, comunque, di minare l'efficace implementazione del

## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

sistema preventivo delineato dal Modello e dai documenti che costituiscono parte integrante dello stesso; ancora, declina un'ipotesi di violazione grave la realizzazione delle violazioni tipizzate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023, siccome indicate al punto IV) del superiore paragrafo 4.

A mero titolo semplificativo, si consideri la commissione o il tentativo di commissione di un delitto doloso (e.g. un delitto di marca corruttiva) nell'espletamento delle funzioni aziendali rivestite dal singolo agente; la consapevole e voluta omissione/elusione/infrazione degli adempimenti previsti dal Modello, dalle procedure in esso richiamate, dal Codice Etico e di condotta o dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nell'ambito delle attività a rischio reato e di quelle strumentali. Più pragmaticamente e senza pretesa di esaustività, potrebbero rilevare in quest'ultimo senso le seguenti fattispecie esemplificative: omettere per dolo o colpa grave la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, pur in presenza di emergenti indici di anomalia, con l'effetto ultimo di agevolare ovvero non ostacolare la perpetrazione di un reato-presupposto; non segnalare tempestivamente eventuali situazioni manifeste di irregolarità o anomalie inerenti la compiuta osservanza delle misure preventive poste a presidio delle attività sensibili, dalle quali emerge il concreto rischio di verifica di un episodio illecito suscettibile di far insorgere la responsabilità amministrativa da reato della Società; effettuare significative elargizioni a favore di pubblici funzionari ovvero ricevere regalie al di fuori dei casi consentiti, con modalità e finalità di natura illecita; assumere un comportamento non trasparente, surrettizio e difforme dalle norme di legge e dalla normativa aziendale in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; sottrarre, distruggere o alterare la documentazione sottostante ai processi aziendali a "rischio reato" e alle correlate attività.

Allo stesso tempo, si tenga a mente la violazione delle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 24/2023, con precipuo riguardo al divieto di porre in essere atti ritorsivi in danno delle persone segnalanti ovvero condotte preordinatamente e consapevolmente volte a ostacolare la fruizione da parte di queste ultime dei canali di segnalazione, ivi comprese la mancata istituzione dei canali di segnalazione interna ovvero l'interruzione del loro funzionamento; nonché alla sistematica pretermissione dell'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute da parte dell'organo competente. Sempre in tema di *Whistleblowing* può venire, altresì, in rilievo la condotta del segnalante che abbia commesso reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, altri reati attraverso la proposizione della denuncia, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale, ovvero la condotta del medesimo che abbia dato origine a responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

- **violazione particolarmente grave**: può essere qualificata come tale **una violazione grave**, come

## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

definita sopra, **da cui sia effettivamente conseguito o possa concretamente conseguire un danno notevole ovvero una qualsiasi altra situazione di notevole pregiudizio per la Società** – ad esempio, in considerazione del trattamento sanzionatorio particolarmente afflittivo derivante dall'inverarsi della violazione in parola (da valutarsi, con stretto riguardo alla commissione di una condotta illecita integrante la fattispecie di uno dei reati-presupposto, sulla base dei limiti edittali che caratterizzano la pena pecuniaria prevista dal Decreto per ogni singolo illecito amministrativo, la potenziale o effettiva operatività di misure interdittive e, ancora, di misure cautelari e patrimoniali connesse al titolo di responsabilità), della compromissione del sistema di prevenzione e tutela adottato dalla Società stessa ovvero della sua immagine/reputazione – che leda irrimediabilmente il rapporto di fiducia instaurato dalla Società con l'autore dell'illecito/violazione, così da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto giuridico-economico con quest'ultimo.

Alla fattispecie in parola deve essere assimilata **la reiterata perpetrazione di violazioni gravi** ad opera del medesimo soggetto, in un delimitato arco temporale e con il medesimo *modus operandi*.

Più in particolare e ferme le indicazioni generali sin qui delineate, la gravità dell'infrazione deve essere valutata, nel caso concreto, anche sulla base dei seguenti fattori e circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione e ogni altra modalità dell'azione in rilievo;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale (violazione dolosa), nonché la presenza e il grado di negligenza, imprudenza o imperizia che sorregge l'azione, avendo riguardo anche alla prevedibilità dell'evento avverso (violazione colposa);
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare, alla luce delle specifiche mansioni e/o attribuzioni di cui lo stesso è officiato;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- 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 sussistenza di un profilo di lucro personale retrostante alla commissione dell'infrazione;
- le circostanze – aggravanti o attenuanti – in presenza delle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- l'eventuale responsabilità condivisa con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione;
- il comportamento complessivo del trasgressore, ivi inclusa la sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica

## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

la sanzione più grave.

Al contrario, la sussistenza di circostanze attenuanti e/o di un comportamento complessivo positivamente apprezzabili potrà consentire l'applicazione di una sanzione più graduata rispetto a quella tipizzata nei successivi paragrafi in relazione a ciascuna categoria di violazione punibile, al fine di garantire il rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione.

Si badi, inoltre, che i fattori e le circostanze su indicati dovranno essere tenuti in debita considerazione ai fini della sanzione da irrogare nel caso concreto, nelle ipotesi in cui i paragrafi successivi contemplino sanzioni alternative in relazione alla medesima categoria di violazione punibile.

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.

#### **5.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un Amministratore o di un Sindaco saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) per le violazioni lievi di cui al **numero I) del paragrafo 4** (i.e. le violazioni in materia di *Whistleblowing*), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto; nei casi di: i) reiterata violazione, quella della diffida; ii) per le violazioni gravi ovvero di particolare gravità, quella della revoca dall'incarico;
- b) per le violazioni lievi di cui al **numero II) e al numero IV) del paragrafo 4** (i.e. l'inosservanza del Modello e degli altri documenti costitutivi dello stesso, tra cui il Codice Etico e di condotta), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto; troveranno, invece, applicazione la sanzione della diffida in relazione alle violazioni reiterate e quella della revoca in presenza di violazioni gravi ovvero di particolare gravità;
- c) per le violazioni di cui al **numero III) del paragrafo 4** (i.e. la commissione di un reato-presupposto ovvero di un illecito previsto dal D.Lgs. n. 24/2023), sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

#### **5.2 Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) per le violazioni lievi e reiterate di cui al **numero I, II) e IV) del paragrafo 4**, sarà applicata la sanzione della diffida, salvo nei casi di violazione grave ovvero di particolare gravità quella della revoca dell'incarico;
- b) per le violazioni di cui al **numero III) del paragrafo 4**, sarà applicata la sanzione revoca dell'incarico.

### **5.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un dipendente, a prescindere dalla qualifica riconosciuta (dirigenti, quadri e impiegati), sono definite le seguenti sanzioni previste dai CCNL aziendali applicati:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Ove il dipendente sia munito di procure con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare più grave della multa comporterà anche la revoca della procura.

Nello specifico:

- a) per le violazioni lievi di cui al **numero I) del paragrafo 4** (i.e. le violazioni in materia di *Whistleblowing*), sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o scritto nel caso di violazioni lievi; quella della multa non superiore a 4 ore di retribuzione nel caso di violazioni reiterate; laddove ricorra un'ipotesi di violazione grave, quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni ovvero del licenziamento con preavviso; mentre la sanzione del licenziamento senza preavviso sarà destinata per colpire le violazioni di particolare gravità;
- b) per le violazioni lievi di cui al **numero II) e al numero IV) del paragrafo 4** (i.e. l'inosservanza del Modello e degli altri documenti costitutivi dello stesso, tra cui il Codice Etico e di condotta), sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o scritto; quella della multa in presenza di reiterata violazione; laddove ricorra un'ipotesi di violazione grave, quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni ovvero del licenziamento con preavviso; in presenza, invece, di violazioni di particolare gravità si renderà

## Sogesid S.p.A.

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso;

c) per le violazioni di cui al **numero III) del paragrafo 4** (i.e. la commissione di un reato-presupposto ovvero di un illecito previsto dal D.Lgs. n. 24/2023), sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso o senza preavviso.

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.

#### **5.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) per le violazioni lievi ovvero reiterate di cui al **numero I)**, al **numero II) e IV) del paragrafo 4**, sarà applicata la sanzione della diffida, pena l'applicazione di una penale, salvo nei casi di violazione grave ovvero di particolare gravità quella della risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- b) per le violazioni di cui al **numero III) del paragrafo 4**, sarà applicata la sanzione della risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai numeri I), II), III) e IV) del paragrafo 4, 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 e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di Sogesid.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite "Clausole 231" volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

## **6 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

### **6.1 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

Qualora si rilevi una condotta rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare da parte di Amministratori e/o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza, anche di intesa con il RPCT, ne dà comunicazione formale all'Azionista e al Collegio Sindacale nel caso si tratti di un Amministratore, ovvero e all'Azionista e al Consiglio di Amministrazione nel caso si tratti di un Sindaco, trasmettendo una relazione scritta 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.

Ai fini di cui sopra, il RPCT informa tempestivamente l'Organismo di vigilanza di ogni segnalazione di violazione del Modello ricevuta.

Potrà essere disposta un'audizione dell'interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'azionista, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile (i.e. richiamo in forma scritta, revoca dei poteri nel caso di Amministratore con delega, ovvero la convocazione dell'assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico), promuovendo eventualmente azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ex artt. 2393 e 2393bis c.c.. Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un reato o un illecito amministrativo, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'Azionista, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato, e al RPCT.

## **6.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora si rilevi una condotta rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare da parte di componenti dell'Organismo di Vigilanza, il RPCT ne dà comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, trasmettendo una relazione scritta 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.

Potrà essere disposta un'audizione dell'interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il

## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, promuovendo eventualmente l'azione civile.; in caso di revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione irroga la sanzione dopo aver sentito il Collegio Sindacale

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un reato o un illecito amministrativo, il componente dell'OdV condannato dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che procederà ad informarne il Collegio Sindacale e il RPCT.

### **6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti non Dirigenti**

Il procedimento di applicazione delle sanzioni ha inizio con l'accertamento di una condotta rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare rilevata dalla struttura aziendale competente per l'esercizio del potere disciplinare.

L'accertamento può essere effettuato anche a seguito di segnalazione di violazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 pervenuta al RPCT aziendale, il quale ha il compito di valutarne l'ammissibilità ai sensi di legge per poter procedere ad accordare al segnalante le tutele previste.

Il RPCT condivide con l'OdV la segnalazione qualora la presunta violazione rientri nell'ambito di applicazione del Modello, ovvero con la FCPC qualora rientri nell'ambito di applicazione della norma ISO37001:2016.

La struttura aziendale competente per l'esercizio del potere disciplinare riceve rispettivamente dal RPCT, dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione la documentazione inerente alla segnalazione della violazione e le considerazioni conclusive cui ciascun mittente è giunto ai fini dell'eventuale avvio di un procedimento disciplinare. Sogesid non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore senza preventivamente aver avviato un procedimento di contestazione disciplinare, nell'ambito del quale il lavoratore dovrà essere ascoltato a sua difesa; il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La predetta struttura aziendale competente espleta tutti gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività nel rispetto della riservatezza nonché del principio del contraddittorio, delle procedure e delle tempistiche previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei CCNL aziendali applicati.

Al termine del procedimento, la medesima struttura valuterà l'eventuale comminazione di sanzione ovvero l'accoglimento delle controdeduzioni presentate e ne darà tempestiva comunicazione all'OdV, al RPCT e alla FCPC a seconda se la violazione rientri nell'ambito delle rispettive



## **Sogesid S.p.A.**

### *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

competenze; la predetta informativa va data anche in caso di provvedimento di archiviazione che deve essere corredato da motivazione.

La struttura aziendale competente deve formalmente comunicare al dipendente l'esito del procedimento disciplinare anche in caso di archiviazione.

In caso di irrogazione della sanzione, il relativo provvedimento è trasmesso all'OdV che ne verifica la sua applicazione, anche per il tramite della funzione di Internal Audit.

## **6.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

L'accertamento di una condotta rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare viene rilevata nel caso dei Dirigenti con le medesime modalità già indicate nel precedente paragrafo.

Quando l'accertamento viene effettuato a seguito di segnalazione di violazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 pervenuta al RPCT aziendale, quest'ultimo può decidere di condividere con l'OdV la segnalazione qualora la presunta violazione rientri nell'ambito di applicazione del Modello, ovvero con la FCPC qualora rientri nell'ambito di applicazione della norma ISO37001:2016.

L'Amministratore Delegato, responsabile per l'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei Dirigenti, riceve rispettivamente dal RPCT, dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione la documentazione inerente alla segnalazione della violazione e le considerazioni conclusive cui ciascun mittente è giunto ai fini dell'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

Sogesid non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza preventivamente aver avviato un procedimento di contestazione disciplinare, nell'ambito del quale il lavoratore dovrà essere ascoltato a sua difesa; il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'Amministratore Delegato, con il supporto della struttura aziendale competente, espleta tutti gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività nel rispetto della riservatezza nonché del principio del contraddittorio, delle procedure e delle tempistiche previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei CCNL aziendali applicati.

Al termine del procedimento, l'Amministratore Delegato valuta l'eventuale comminazione di sanzione ovvero l'accoglimento delle controdeduzioni presentate e ne dà tempestiva comunicazione all'OdV, al RPCT e alla FCPC a seconda se la violazione rientri nell'ambito delle rispettive competenze; la predetta informativa va data anche in caso di provvedimento di archiviazione che deve essere corredato da motivazione.

## **Sogesid S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i*

L'Amministratore Delegato informa il Dirigente dell'esito del procedimento disciplinare anche in caso di archiviazione.

In caso di irrogazione della sanzione, il relativo provvedimento è trasmesso al Collegio Sindacale e all'OdV che ne verifica la sua applicazione, anche per il tramite della funzione di Internal Audit.

### **6.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i prestatori di servizi, i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o tale da comportare la commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali che devono essere inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari sono di competenza della funzione aziendale che gestisce il relativo contratto, con il supporto della Direzione Legale.

L'OdV viene tempestivamente messo a conoscenza della violazione da parte della funzione competente al fine della verifica del rimedio contrattuale applicato.