

**Sogesid S.p.A.**  
**Sistema Disciplinare**

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

**SOGESID SPA**  
**INGEGNERIA TERRITORIO AMBIENTE**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo*

*ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.*

**Sogesid S.p.A.**

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

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

**Approvato con delibera del CdA del 25/06/2019**

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>II SISTEMA DISCIPLINARE DI SOGESID</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>I SOGGETTI DESTINATARI</b>	<b>5</b>
3.1	I vertici aziendali	5
3.2	Gli altri soggetti in posizione “apicale”	6
3.3	I dipendenti	6
3.4	I membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza	6
3.5	Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	6
<b>4</b>	<b>LE CONDOTTE RILEVANTI</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>LE SANZIONI</b>	<b>8</b>
5.1	Le sanzioni nei confronti degli Amministratori	9
5.2	Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti	9
5.3	Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	10
5.4	Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza	11
5.5	Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	11
<b>6</b>	<b>IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</b>	<b>12</b>
6.1	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori	13
6.2	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti	14
6.3	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	14
6.4	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell’O.d.V.	15
6.5	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	15

## **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.

## **2 II SISTEMA DISCIPLINARE DI SOGESID**

Sogesid ha definito un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e del Decreto in parola.

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

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di

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

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

direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Sogesid.

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

Il presente documento si articola in cinque sezioni: dopo una breve introduzione nella prima sezione, nella seconda sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella terza, le condotte potenzialmente rilevanti; nella quarta, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quinta, il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva.

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, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

## **3 I SOGGETTI DESTINATARI**

### **3.1 I vertici aziendali**

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione 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: Presidente ed Amministratore Delegato (PAD), gli Amministratori, i Sindaci (vedi sotto) ed il Direttore Generale.

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

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

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

### **3.2 Gli altri soggetti in posizione “apicale”**

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

### **3.3 I dipendenti**

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale” (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”).

### **3.4 I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 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.

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

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi

## **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 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 posti in essere in violazione del Modello 231 adottato da Sogesid e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza, ivi compresa qualsiasi violazione delle norme contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di Sogesid S.p.A.

Nello specifico e con riguardo al Modello 231 sarà sanzionato:

- I. violazione delle prescrizioni indicate e sottese alla Parte Generale del Modello, ivi compreso il mancato rispetto dei contenuti caratterizzanti la procedura di segnalazione degli illeciti (c.d. Whistleblowing) adottata da Sogesid, ed in particolare:***
  - *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
  - *la violazione delle misure di tutela del segnalante;*
  - *l'accertamento all'esito della fase istruttoria attivata dall'O.d.V. di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate.*
  
- II. violazione delle misure connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili”, nonché alle aree considerate “strumentali” o “di supporto” per come indicate nelle Schede integranti la Parte Speciale del Modello<sup>1</sup>;***

---

<sup>1</sup> Tra le violazioni del Modello devono essere ricomprese anche la mancata segnalazione all’Organismo di Vigilanza di ogni situazione di rischio di compromissione o deterioramento significativi e misurabili dell’ambiente o di eventuali circostanze fattuali suscettibili di ingenerare dubbi sulla lecita provenienza delle risorse impiegate.

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

*D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., art 20 - Obblighi dei lavoratori*

“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

**III. commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231.**

Le violazioni delle norme contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 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.

## **5 LE SANZIONI**

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al precedente paragrafo 4.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nei successivi 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.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

---

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto”.



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

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

- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- 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;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **5.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori**

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

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al numero I) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero nei casi di particolare gravità quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al numero II) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca;
- c) per le violazioni di cui al numero III) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

### **5.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un Dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL – Dirigenti delle Aziende – in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

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

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

- il richiamo verbale
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima avuto riguardo alle soglie previste dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Nello specifico:

a) per le violazioni di cui al numero I) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto, salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);

b) per le violazioni di cui al numero II) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa, salvo nei casi di particolare gravità in cui si renderà applicabile la sanzione del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

c) per le violazioni di cui al numero III) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

### **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 soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo verbale
- l'ammonizione scritta;
- la multa, nella misura massima avuto riguardo alle soglie previste dal contratto collettivo applicabile;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Nello specifico:

a) per le violazioni di cui al numero I) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta, salvo i casi di particolare gravità in cui si

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

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

renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);

b) per le violazioni di cui al numero II) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa, salvo nei casi di particolare gravità in cui si renderà applicabile la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

c) per le violazioni di cui al numero III) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento 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 membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

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

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al numero I) e II) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione della diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello;

b) per le violazioni di cui al numero III) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione revoca dell'incarico;

### **5.5 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:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

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

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

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al numero I) del paragrafo 4, sarà applicata la sanzione della diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello pena l'applicazione di una penale;
- b) per le violazioni di cui ai numeri II) e 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) e III) 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.

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

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

### **Premessa**

Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare in capo alla Società, l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. prevede in capo all'Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni nonché della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato e non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di flussi informativi ottenuti nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 4.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a identificare la fonte (in caso di flusso informativo o segnalazione anonima l'O.d.V. attiva l'iter illustrato nella Parte Generale del Modello "Paragrafo 4.3") e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione ovvero nel flusso informativo.

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

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

La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy (GDPR) n. 679 del 2016 e nel Decreto di Coordinamento Interno D.Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché delle previsioni legislative contenute in via residuale nel Decreto Legislativo n. 196 del 2003.

In nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute.

Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente ed Amministratore Delegato (di seguito "**PAD**"), ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Per quanto riguarda le violazioni del Modello riscontrate nell'ambito delle attività di controllo abitualmente svolte dalla Società, l'Organismo di Vigilanza verrà tempestivamente aggiornato per attivare il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà attivare - nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL aziendalemente applicato - i procedimenti di irrogazione delle sanzioni come di seguito descritti e dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni semestrali.

Avuto riguardo ai procedimenti di irrogazione delle sanzioni descritti nei successivi par. 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 e 6.5, l'Organismo di Vigilanza può chiedere all'Area Internal Audit e Controllo una relazione sulle violazioni riscontrate.

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

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare attraverso la Direzione

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

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

Risorse Umane la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

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

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed alla Direzione Risorse Umane e Strumentali una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare attraverso la Direzione Risorse Umane la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua concreta applicazione.

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

Qualora l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente di Sogesid, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette vertice aziendale ed alla Direzione Risorse Umane e Strumentali una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il PAD (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare attraverso la Direzione Risorse Umane la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua concreta applicazione.

#### **6.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'O.d.V.**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale o di un componente dell'Organismo di Vigilanza<sup>2</sup> stesso, trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione disciplinare ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

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

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'O.d.V. trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, alla Direzione Risorse Umane e Strumentali ed al Direttore di Funzione, delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Presidente ed Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

Il Presidente ed Amministratore Delegato 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 audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del PAD, che provvede

---

<sup>2</sup> Nel caso di violazione riconducibile all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, l'attivazione del procedimento avverrà a cura del PAD che trasmetterà la documentazione al CdA ed al Collegio Sindacale.

**Sogesid S.p.A.**

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

attraverso la Direzione Risorse Umane alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'O.d.V., cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.