

ALLEGATO 2
AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

OPENJOBMETIS S.P.A.
- AGENZIA PER IL LAVORO -

SISTEMA DISCIPLINARE

REL.	DATA	REDATTO	APPROVATO	NOTE
1.0	28/05/2012	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	
2.0	23/09/2014	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
3.0	09/03/2018	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
4.0	12/12/2019	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
5.0	14/12/2022	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
6.0	29/06/2023	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento

INDICE

1. Funzione del sistema disciplinare.....	3
2. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Disciplinare.....	4
3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	5
4. Misure nei confronti dei dipendenti.....	5
5. Violazioni del Modello e relative sanzioni	8
5.1 Richiamo verbale.....	8
5.2 Ammonizione scritta.....	8
5.3 Multa non superiore all’importo di 4 ore della normale retribuzione	8
5.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo	9
5.5 Licenziamento con preavviso.....	9
5.6 Licenziamento senza preavviso	9
5.7 Altre disposizioni	10
6. Misure nei confronti dei dirigenti. Rinvio.....	10
7. Misure nei confronti degli amministratori.....	11
8. Misure nei confronti del Collegio sindacale	11
9. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, intermediari, collaboratori che svolgono ruoli analoghi	12
10. Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	12
11. Il risarcimento del danno.....	13
12. L’applicazione delle sanzioni	13
13. Misure sanzionatorie ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.....	14
14. Misure sanzionatorie ai sensi del D. Lgs. 24/2023	14

1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b), D.Lgs. 231/2001, indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti. Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 è, infatti, necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

La Società ha adottato pertanto il presente sistema disciplinare istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica, nel pieno rispetto della normativa vigente, nonché del regolamento aziendale adottato, alle infrazioni concernenti le disposizioni e i presidi di controllo interno del Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oltre che le norme comportamentali del Codice Etico.

Ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "**CCNL Commercio**"), applicato all'organico con qualifica non dirigenziale, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "**CCNL Dirigenti Commercio**") applicato all'organico con qualifica dirigenziale, nonché del Regolamento Aziendale applicati a tutti i dipendenti. Parimenti, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Somministrati (di seguito "**CCNL Somministrati**") applicato al personale somministrato dalla Società.

La violazione delle regole di comportamento, delle misure previste dal Modello e dai relativi presidi di controllo interno, da parte dei lavoratori subordinati – ivi inclusi i Dirigenti – della Società così come dei dipendenti somministrati, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nei relativi presidi di controllo interno è suscettibile di ledere, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi

di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e dai relativi presidi di controllo interno, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare prescinde, infine, dall'avvio e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria. Le regole di condotta di cui si è dotata la Società con il proprio Modello sono, infatti, indipendenti dall'illecito cui eventuali comportamenti possono dar luogo e da eventuali imputazioni per responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 a carico della Società. I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile oltre che nel rispetto della normativa giuslavoristica vigente e/o delle clausole contrattuali collettive, aziendali ed individuali, e, nei confronti dei terzi, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Disciplinare

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e dei relativi presidi di controllo interno:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei relativi presidi di controllo interno, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi presidi di controllo interno che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di tutelare l'integrità della Società, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte

illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 attraverso i canali previsti ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;

- l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti dal D.Lgs. 231/2001 nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari della segnalazione ricevano una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento alla normativa vigente in ambito Whistleblowing, costituisce violazione quanto specificamente previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Openjobmetis;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuiti al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

4. Misure nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle disposizioni, dei presidi di controllo interno e delle norme comportamentali previsti dal Modello costituisce inadempimento da parte dei dipendenti di Openjobmetis agli obblighi previsti dall'art. 2104, co. 2 c.c., obblighi di cui il medesimo Modello rappresenta parte integrante e sostanziale.

La Violazione, da parte dei dipendenti di Openjobmetis delle singole disposizioni, dei presidi di controllo interno e delle norme comportamentali di cui al Modello legittima l'avvio da parte della Società di procedimenti disciplinari e, quindi, l'applicazione delle relative sanzioni.

I provvedimenti disciplinari sono applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Openjobmetis in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (**Statuto dei Lavoratori**), alle disposizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nonché nei termini e con le modalità previste dal Regolamento aziendale per i lavoratori diretti o, per i lavoratori somministrati, nei termini e con le modalità previste da eventuali regolamenti adottati dalle aziende utilizzatrici nei limiti applicabili ai lavoratori somministrati.

Si ricorda che per i dipendenti di qualifica non dirigenziale, tali provvedimenti sono in particolare:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni per i lavoratori somministrati e di 10 giorni per i lavoratori diretti;
- licenziamento con preavviso o senza preavviso.

Le sanzioni ivi elencate si applicheranno anche nei confronti del personale diretto con qualifica dirigenziale in virtù del rinvio operato dal Contratto CCNL Dirigenti Commercio.

Tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la Violazione.

Ad ogni notizia di Violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, finalizzata all'accertamento della Violazione stessa, mediante preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni.

Non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito quest'ultimo a sua difesa.

La contestazione dovrà essere effettuata per iscritto, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni per iscritto. Se il provvedimento non verrà emanato entro i successivi 5 giorni per i lavoratori somministrati (salvo diverso termine superiore previsto dal contratto collettivo e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici) e 15 giorni per i lavoratori diretti, tali giustificazioni si riterranno accolte. Pertanto, il provvedimento dovrà essere emanato entro i termini di cui sopra anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

Con riguardo ai lavoratori somministrati, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata per iscritto, oltre che al lavoratore, anche all'impresa utilizzatrice entro i termini di cui sopra.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato.

La comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari eventualmente adottati potranno essere impugnati dai dipendenti, dai somministrati nonché dai Dirigenti secondo le norme di legge e dei CCNL applicabili.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni del Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Openjobmetis.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per Violazione del Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione del Personale, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali presenti nella sede della Società e presso le sue filiali e pubblicato sull'intranet aziendale e della sua adozione è data notizia al pubblico mediante gli strumenti più adeguati a tal fine.

5. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalle vigenti normative e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Openjobmetis intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello la cui Violazione costituisce illecito disciplinare nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni

In particolare, le sanzioni applicabili sono le seguenti:

5.1 Richiamo verbale

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che violi le norme di comportamento previste nel Codice Etico nell'espletamento di attività che non rientrano nei Processi a Rischio Reato come individuati nell'ambito del *Risk Assessment* effettuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.2 Ammonizione scritta

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che sia recidivo nell'anno solare nella commissione di condotte sanzionate con il richiamo verbale.

Si applica tale provvedimento altresì al lavoratore dipendente che ponga in essere una delle condotte di cui al paragrafo 5.3. qualora le stesse non appaiano tali da determinare possibili rischi penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.3 Multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che:

- 1) violi le disposizioni contenute nel Modello;
- 2) violi le norme di comportamento previste nel Codice Etico in relazione alle attività rientranti nei Processi a Rischio Reato;
- 3) non informi l'Organismo di Vigilanza circa la tenuta di condotte sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare da parte di altri Destinatari del Modello;

- 4) non informi l'Organismo di Vigilanza circa la commissione di irregolarità gestionali da parte di altri Destinatari del Modello;

qualora tali condotte determinino possibili rischi penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che sia recidivo nell'anno solare nella commissione di condotte sanzionate con la multa.

Tale provvedimento si applica anche al lavoratore che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, sempre che tale condotta, alla luce delle concrete modalità commissive, non sia sanzionabile con il licenziamento.

5.5 Licenziamento con preavviso

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che, nell'espletamento delle attività nei Processi a Rischio Reato, adotti un comportamento non conforme alle previsioni del Modello e/o alle norme di condotta del Codice Etico diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento grave Violazione degli obblighi contrattuali del dipendente.

5.6 Licenziamento senza preavviso

Si applica tale provvedimento al lavoratore dipendente che, nell'espletamento delle attività nei Processi a Rischio Reato, adotti un comportamento palesemente e deliberatamente in Violazione delle previsioni contenute nel Modello e delle norme di comportamento del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché al lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze sanzionate con la multa. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente ed irrimediabilmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

5.7 Altre disposizioni

È fatto salvo il diritto di Openjobmetis di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla Violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato anche:

- 1) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- 2) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- 3) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- 4) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6. Misure nei confronti dei dirigenti. Rinvio

In caso di Violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni e dei presidi di controllo interno previsti dal Modello e dal Codice Etico, o di adozione, nello svolgimento di attività nei Processi a Rischio Reato, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, Openjobmetis, accertata la responsabilità dell'autore della Violazione in conformità alle normative vigenti, provvederà ad applicare nei suoi confronti il sistema sanzionatorio sopra descritto in conformità al richiamo operato dal CCNL Dirigenti Commercio.

Anche nei confronti del personale diretto con qualifica dirigenziale vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti nei lavoratori con qualifica dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima Violazione, trova la propria ragion d'essere nel maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta. Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", la Società terrà conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la Violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

7. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una Violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione al quale spetterà il compito di procedere alle opportune verifiche e di assumere le iniziative più appropriate in relazione alla gravità della Violazione commessa nel rispetto della vigente normativa e dello statuto sociale.

Qualora l'amministratore sia anche un dipendente di Openjobmetis, il Consiglio di Amministrazione adotterà le misure sanzionatorie sopra indicate per i dipendenti nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 Statuto dei lavoratori, del CCNL applicabile, nonché del Regolamento aziendale, e assumerà, per le violazioni più gravi o reiterate, il provvedimento della revoca delle eventuali procure conferite.

Qualora l'amministratore non sia dipendente di Openjobmetis, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui la censura scritta a verbale, la sospensione dell'eventuale diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, nel caso di diritto al gettone di presenza, o a tre mesi di carica, nel caso di indennità di carica annuale e, per le violazioni più gravi o reiterate, la revoca delle eventuali procure conferite.

In entrambi i casi, per le violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 o nel caso di concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 il Collegio Sindacale e/o il Consiglio di Amministrazione dovranno, altresì, convocare l'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee (revoca, azione di responsabilità, ecc.).

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

8. Misure nei confronti del Collegio sindacale

Alla notizia di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico, da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno convocare l'Assemblea dei soci al fine di

adottare le misure più idonee, ivi compresa la revoca del Collegio Sindacale, nel rispetto della vigente normativa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

9. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, intermediari, collaboratori che svolgono ruoli analoghi

La Violazione, da parte di partner commerciali, consulenti, intermediari e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e del Codice Etico, agli stessi applicabili o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di tali soggetti, di non adottare atti o intrattenere comportamenti idonei a determinare una Violazione del Modello da parte di Openjobmetis. In caso di Violazione di tale obbligo, potrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta salvo il diritto di Openjobmetis di richiedere il risarcimento dei danni allo stesso derivanti dalla Violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

10. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di Violazioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori qualora nello svolgimento delle loro attività di controllo o segnalato da parte di un soggetto che rileva le violazioni in oggetto, informeranno immediatamente il collegio sindacale ed il consiglio di amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della Violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

11. Il risarcimento del danno

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti della società, amministratori, sindaci, consulenti o partner, e in aggiunta alle sanzioni elencate nel Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

12. L'applicazione delle sanzioni

Nel caso in cui il soggetto deputato alla comminazione di sanzioni disciplinari rilevi la possibile Violazione del Modello, del Codice Etico, dei presidi di controllo interno ivi richiamati e, in generale, del D.Lgs. 231/2001, provvederà senza ritardo a segnalare tale evenienza all'OdV.

In tale caso o qualora l'OdV autonomamente intercetti una potenziale Violazione del Modello, del Codice Etico, del D.Lgs. 231/2001 e, in generale, dei presidi di controllo interno, esaurita l'attività di verifica e di controllo e avendo riscontrato l'inosservanza dei presidi di controllo interno ma giudicando che essa non sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ne darà comunicazione al Direttore del Personale ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora, diversamente, l'OdV ravvisasse che la suddetta potenziale Violazione del Modello rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/2001, lo stesso trasmetterà all'organo competente (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale nel caso di comportamenti tenuti da amministratori, sindaci della Società o dipendenti del soggetto incaricato della revisione legale dei conti; direttrice del personale nel caso di personale dipendente; amministratore delegato nel caso di soggetti terzi) una relazione contenente, ove possibile:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o dei presidi di controllo interno che risultano essere stati violati;
- gli estremi del soggetto ritenuto responsabile della Violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la Violazione e/o altri elementi di riscontro;
- un eventuale parere in merito alla gravità della Violazione e alla sanzione ritenuta adeguata, anche alla luce del presente sistema sanzionatorio.

All'esito della ricezione da parte dell'organo competente come sopra identificato, lo stesso provvederà alla valutazione del caso e all'eventuale comminazione della sanzione ritenuta idonea, dandone riscontro scritto all'OdV stesso per le proprie valutazioni.

13. Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., nel caso di:

- (i) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- (ii) Violazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iii) mancata attivazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, delle necessarie verifiche volte a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- (iv) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate

si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono (cfr. par. da 4 a 10), in funzione della relativa posizione aziendale ricoperta.

14. Misure sanzionatorie ai sensi del D. Lgs. 24/2023

Nel rispetto del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante specifiche disposizioni in ambito Whistleblowing, qualora venga accertato che l'intenzione del soggetto segnalante sia motivata da intenti diffamatori o calunniosi nei confronti del soggetto segnalato oppure da motivazioni pretestuose e non basate su fatti reali a carico del soggetto che ha effettuato la segnalazione, viene irrogata una o più sanzioni disciplinari. Le sanzioni sono analoghe a quelle previste nei paragrafi dal 4 al 10 che precedono.

Infine, qualora venga accertata la responsabilità di coloro che commettano taluno degli illeciti previsti dall'art. 21, comma 1 del citato Decreto¹, la Società prevede apposite sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili analogamente a quanto previsto nei paragrafi dal 4 al 10 che precedono.

¹ A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/2023 cita, tra gli illeciti sanzionabili, la ritorsione nei confronti del soggetto segnalante in ragione della segnalazione effettuata, l'ostacolo o tentativo di ostacolare la segnalazione e la mancata istituzione di appositi canali ai fini della ricezione e gestione delle stesse.