



SEGEN SpA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE D CONTROLLO PER LA
PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI O CONTRARI AL
CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**
ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e smi

SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE



SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.
2. AMBITO DI APPLICAZIONE.
3. RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE.
4. CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE
5. SANZIONI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE
 - 5.1 - *Sanzioni per il personale dipendente*
 - 5.2 - *Sanzioni / misure per il personale dirigente.*
 - 5.3 - *Sanzioni / misure per gli Amministratori e i Sindaci (ove nominati).*
 - 5.4 - *Sanzioni/ misure per i membri dell'Organismo di Vigilanza.*
 - 5.5 - *Misure per i fornitori e per gli altri soggetti terzi.*
 - 5.6 - *Riflessi del Sistema sanzionatorio e disciplinare sul sistema retributivo e premiale*
6. DIFFUSIONE E PUBBLICITÀ DEL SISTEMA SANZIONATORIO.
7. SEGNALAZIONI



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento una responsabilità amministrativa degli enti collettivi per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da personale con posizione apicale o da personale sottoposto all'altrui direzione.

In questi casi, l'Ente evita la sanzione, che può essere pecuniaria, ma anche di tipo interdittivo (è prevista inoltre la confisca e la pubblicazione della sentenza) se dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello 231 consiste quindi in un insieme di regole predisposte allo scopo di prevenire specifici atti illeciti da parte degli amministratori e altre figure apicali, dal resto del personale (sottoposto all'altrui direzione), nonché dai collaboratori esterni e dai partner commerciali (clienti, fornitori, consulenti, ecc.)

Il mancato rispetto, l'aggiramento, il mancato controllo del Modello adottato, espone l'ente a pesanti conseguenze.

Pertanto, per garantire l'efficacia del Modello è fondamentale il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e di un sistema sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza è un organismo collegiale, formato da persone autonome ed indipendenti, nonché dotate di specifiche competenze, che ha la funzione di vigilare sul rispetto del Modello e segnalare comportamenti scorretti.

Alcuna norma può dirsi efficace, infine, senza un sistema di sanzioni e provvedimenti disciplinari per la sua eventuale violazione.

Per quanto in premessa, il presente documento formalizza e costituisce il *Sistema Sanzionatorio e Disciplinare* del Modello di **Organizzazione Gestione 231** di **Segen SpA**, del quale è parte integrante, per rafforzare l'obiettivo della Società di contrastare pratiche scorrette e/o illecite commesse dagli amministratori e dal personale della società e dagli altri destinatari individuati dal Modello stesso.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi previsti dal Codice Civile agli articoli 2104 e 2105, di diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e fedeltà verso il Datore di Lavoro, la cui inosservanza dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 2106 cc).

Le sanzioni disciplinari devono essere proporzionali alla gravità dell'infrazione e rispettare le norme contenute nello Statuto dei Lavoratori, nei CCNL e nelle altre norme superiori.



Il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare prevede sanzioni per ogni destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il Sistema, così come il Modello, si rivolge a tutto il personale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e contrattuale/negoziabile.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e smi.

Si ricorda che il presente Sistema disciplinare integra, per le finalità di cui al D.Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale Sistema Disciplinare inerente i rapporti tra Datore di Lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa pubblica e privata.

3. RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE.

La Società è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 e smi, ha compiti di vigilare sulla sua corretta applicazione.

Nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

4. CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.

Sono definiti i seguenti criteri di correlazione tra le violazioni del Modello ed i provvedimenti disciplinari adottati:

- A)** Comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
- ✓ Violazione del Codice Etico e di comportamento;
 - ✓ Violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - ✓ Violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più norme del Modello.



- B) Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto A, diretti in modo non equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
- C) Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di condotte che integrano uno o più reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti A e B commessi con dolo.

5. SANZIONI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE

In questo capitolo sono descritte le varie sanzioni disciplinari e le modalità di applicazione in funzione delle tipologie di destinatari del Modello.

5.1 *Sanzioni per il personale dipendente*

Con riguardo ai dipendenti non dirigenti (personale sottoposto all'altrui direzione) occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e di comportamento e dai sistemi di gestione e relative procedure adottati dall'azienda ad opera di dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative e dai contratti applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunte, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.



In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza e secondo le modalità di seguito disciplinate.

a) Richiamo verbale

- ✓ Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e di Comportamento e delle norme del Modello;
- ✓ Lieve inosservanza delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni;
- ✓ Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.

Si ha "*lieve inosservanza*" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b) Ammonizione scritta

- ✓ Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e di Comportamento e delle norme del Modello;
- ✓ Inosservanza colposa delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni;
- ✓ Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali;

Si ha "*inosservanza colposa*" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

c) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione

- ✓ Ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta;
- ✓ Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento e del Modello per le attività a rischio di reato;
- ✓ Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- ✓ Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.



d) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico non superiore a tre giorni

- ✓ Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- ✓ Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice etico e di comportamento e del Modello;
- ✓ Inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni;
- ✓ Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali;
- ✓ Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

e) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001, e smi

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in corso, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/ lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo di allontanamento il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

f) Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati ovvero, a titolo di esempio:

- ✓ Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;



- ✓ Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, e smi;
- ✓ Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la doloosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

5.2 Sanzioni / misure per il personale dirigente.

In caso di violazione, da parte del procuratore, dei principi generali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, il CdA provvederà ad assumere nei confronti del responsabile i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore cui sono state conferite deleghe gestionali di natura generale e specifica con i relativi poteri.

Le sanzioni irrogabili saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi i protocolli impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL.

Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dipendente e/o di terzi.

Se del caso, la Società potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.



5.3 Sanzioni / misure per gli Amministratori e i Sindaci (se nominati).

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di singoli Amministratori o Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

Nei casi più gravi dovrà essere convocata l'assemblea per i provvedimenti consequenziali fino alla revoca della nomina.

Nel caso di reiterate violazioni degli Amministratori e/o dei Sindaci revisori, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne avviso ai soci.

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere.

Si considera grave violazione la realizzazione con coscienza e volontà di condotte riconducibili a reati.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

5.4 Sanzioni/ misure per i membri dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico e del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico; si considera grave violazione la realizzazione di condotte riconducibili a reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente dell'Organismo, le misure potranno essere quelle previste dai CCNL in quanto applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

5.5 Misure per i fornitori e per gli altri soggetti terzi.

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e di Comportamento e il Modello di Organizzazione e Gestione, nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto.



Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico e del MOG dell'Organizzazione.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico e il MOG, sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articolo 1453 e seguenti del Codice Civile.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.6 Riflessi del Sistema sanzionatorio e disciplinare sul sistema retributivo e premiale.

Il sistema retributivo e premiale della Società contemplerà in modo esplicito il rispetto del MOG quale componente delle condizioni di maturazione di diritti a eventuali premi.

Il sistema sanzionatorio determina quindi riflessi anche in riferimento al sistema premiale adottato dalla Società.

In tale contesto, l'eventuale riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione deve ritenersi subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazionali), eseguite nell'interesse o a vantaggio della Società, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi.

Ciò in quanto la Società ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi preposti e non ne accetta né i rischi, né i benefici.

Laddove gli obiettivi siano stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i destinatari non avranno diritto ad alcun premio e, laddove lo stesso sia già stato erogato alla data in cui la Società riceve notizia del comportamento deviante del destinatario, la Società stessa – oltre ad applicare le sanzioni del caso - agirà in tutti i modi possibili per avere indietro l'ingiustificato arricchimento.

Per tale scopo, il sistema premiale laddove introdotto, deve essere formalizzato per iscritto, in particolare per quanto concerne obiettivi, corrispettivi e termini di pagamento e deve altresì prevedere espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria per vedere riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio.



Salvo applicazione di sanzioni più gravi, il sistema premiale deve prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

- ✓ La mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti e in relazione al Modello;
- ✓ La mancata partecipazione a sessioni formative in materia di procedure inerenti l'attività sanitaria o regolamentare, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica e privacy e altre materie per le quali vi è rischio di reato e/o è previsto dal legislatore un obbligo di formazione;
- ✓ La violazione di norme del Modello, del Codice etico e di comportamento, di procedure operative richiamate dal Modello stesso.

6. DIFFUSIONE E PUBBLICITÀ DEL SISTEMA SANZIONATORIO.

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema disciplinare deve essere portato a conoscenza del personale mediante affissione nella sede della Società.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico e di Comportamento, il presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari.

7. SEGNALAZIONI

Tutti i destinatari sono pertanto tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni dei principi riportati nella presente procedura.