



CORIGIT

CONSORZIO STABILE
RICENERIAMO L'ITALIA

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

D.lgs 231/2001

Sistema disciplinare

Allegato n. 2



CORIGIT

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
1.1	<i>I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni</i>	3
1.2	<i>Il Sistema Disciplinare della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.</i>	4
2	I SOGGETTI DESTINATARI.....	5
2.1	<i>Amministratore unico e altri soggetti apicali</i>	5
2.2	<i>I soggetti sottoposti</i>	6
2.3	<i>Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello</i>	6
3	LE CONDOTTE RILEVANTI	7
4	LE SANZIONI DISCIPLINARI	12
4.1	<i>Le diverse tipologie di sanzioni</i>	12
4.2	<i>Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore unico</i>	12
4.3	<i>Le sanzioni nei confronti dei dipendenti in posizione apicale</i>	13
4.4	<i>Le sanzioni nei confronti dei dipendenti sottoposti</i>	14
4.5	<i>Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti</i>	14
5	CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE	15
5.1	<i>Nei confronti dell'Amministratore unico</i>	16
5.2	<i>Nei confronti dei dipendenti in posizione apicale</i>	17
5.3	<i>Nei confronti dei dipendenti sottoposti</i>	18
5.4	<i>Nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti</i>	18

Indice delle revisioni

Rev. N°	Data	Natura delle Modifiche Apportate	Approvazione ed adozione
00	25.09.2023	Prima Emissione	Approvato con verbale di determinazione dell'amministratore unico del 25.09.2023

1 Premessa

1.1. I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano il concetto della responsabilità amministrativa degli enti (enti forniti di personalità giuridica, società e ed associazioni anche prive di personalità giuridica) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto (soggetti “apicali” e soggetti “sottoposti”).

Il Legislatore ha stabilito che, al fine di rendere efficace il Modello, è necessario predisporre ed adottare, in seno alla società, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico, dei Protocolli e del Modello in generale (artt. 6 e 7 del Decreto).

Il Codice Sanzionatorio tiene in debita considerazione la disciplina applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano la RIGENERIAMO L’ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA’ CONSORTILE A R.L. agli organi sociali di amministrazione e controllo, ai dipendenti, ai collaboratori, ai clienti e ai fornitori.

Il Modello 231 prevede che i suindicati soggetti siano a conoscenza delle sanzioni in cui incorrerebbero in caso di mancato rispetto delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda in particolare i collaboratori esterni, i soci, i consulenti o in generale i terzi collegati alla RIGENERIAMO L’ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA’ CONSORTILE A R.L. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, il rispetto dei dettami del Modello sarà garantito dalla previsione di apposite “clausole 231” nei contratti, che potranno determinare, a seconda della gravità della violazione, l’immediata risoluzione del rapporto contrattuale, la sospensione dei pagamenti oltre all’eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società.

Per quanto riguarda invece il personale dipendente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da RIGENERIAMO L’ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA’ CONSORTILE A R.L. prevede provvedimenti disciplinari. Per i lavoratori dipendenti, la violazione dei principi, valori e norme del Codice Etico e del Modello in genere, costituisce infatti inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza di legge, anche relativa alla conservazione del rapporto di

lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Nel caso della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. è compito degli organi aziendali competenti assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni, riservandosi comunque, il risarcimento del danno subito, qualora dovessero derivare danni concreti per la società.

1.2. Il Sistema Disciplinare della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.

La RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. ha adottato, unitamente agli altri documenti costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare rivolto a sanzionare i comportamenti ritenuti in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura interna alla società, non potendo considerarsi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

In particolare sono sanzionate:

- ✓ le violazioni del Modello perpetrate dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della società;
- ✓ le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.;
- ✓ le violazioni commesse dai “terzi destinatari” del Modello 231, come sotto individuati.

Si precisa che l'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'eventuale instaurazione e/o esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le stesse condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Il presente documento, in conformità anche ai “principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. n. 231/2001 – edizione febbraio 2019 – CNDCEC – ABI – CNF – CONFINDUSTRIA”, si articola in quattro sezioni:

- ✓ nella prima, vengono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- ✓ nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- ✓ nella terza, le sanzioni previste;
- ✓ nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non impediscono ai soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto dal Sistema Disciplinare, vengono applicate le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Sezione I

2 I Soggetti Destinatari

2.1 Amministratore unico e altri soggetti apicali

I principi espressi nel Codice Etico ed in generale nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in relazione alla RIGENERIAMO L’ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA’ CONSORTILE A R.L., una posizione c.d. “apicale”. Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs 231/2001, rientrano in questa categoria le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dell'amministratore unico e di seguito tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale presso la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.

2.2 I soggetti sottoposti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs 231/2001 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. b) del D.lgs 231/2001.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione dei dipendenti della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia di contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.) e sottoposti alla direzione e o alla vigilanza di soggetti "apicali".

2.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha infine la funzione di sanzionare le condotte che dovessero risultare in violazione del Modello, perpetrate da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i quei soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari") che, in virtù del particolare rapporto con la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L., sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell'ambito di tale categoria, sono ricompresi ad esempio:

- ✓ coloro che intrattengono con la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti, ecc.);
- ✓ i collaboratori a qualsiasi titolo;
- ✓ i contraenti ed i partners.

Sezione II

3. Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a minare l'efficacia del Modello stesso, quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs231/2001.

Nel rispetto dei principi di legalità e di proporzionalità della sanzione, vengono definite le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e sempre che non ricorrano le condizioni previste al punto 2;

2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e sussista il pericolo di responsabilità della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia fiscale:

3) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;

4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;

5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583 c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;

6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583 c.p.,

all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione o mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia fiscale determini la commissione di uno dei reati previsti dall'art. 25- quinquiesdecies del D.lgs 231/2001.

Ai fini del presente Codice Sanzionatorio sono altresì considerate condotte rilevanti e dunque passibili di sanzioni, la commissione dei seguenti illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023:

- commissione di ritorsioni o quando la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- mancata istituzione di canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di tali procedure non conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.lgs 24/2023, mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il Modello 231 della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001.

La gestione della segnalazione è affidata all'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs 231/2001 il quale assume il ruolo di gestore della segnalazione.

La segnalazione può essere effettuata:

- in forma scritta attraverso l'invio per posta ordinaria di lettera formale all'attenzione dell'OdV presso l'indirizzo di domicilio dell'OdV, indicando sull'esterno della busta la dicitura "riservata all'OdV". In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura dell'OdV, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di

riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'ODV". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'OdV.

- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro giorni 5 dalla richiesta.

Indirizzi e recapiti utili alla trasmissione della segnalazione tramite canali interni:

- Via Giuseppe Verdi n. 8, Aielli (AQ), CAP: 67041 presso Obiettivo Qualità Consulting SRLS: indirizzo di riferimento del presidente dell'Organismo di Vigilanza Ing. Ivan Di Natale.

- +39 3293558487, numero di telefono di riferimento del presidente dell'Organismo di Vigilanza Ing. Ivan Di Natale.

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le violazioni, tipizzate dalla Legge sono:

- illeciti civili;

- illeciti amministrativi;

- condotte illecite e reati rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001 (si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta);

- illeciti penali;

- illeciti contabili;

- irregolarità: non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto;

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea

-atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE)

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Viene garantita la riservatezza:

- della persona segnalante;

- del facilitatore;

- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;

- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'OdV:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario integrazioni;

- dà un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne.

La Legge prevede a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante e dunque a:

- facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));

- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 i canali di segnalazione previsti sono:

- canali interni all'organizzazione aziendale;

- canale esterno presso ANAC;

- divulgazione pubblica;

- denuncia all'Autorità giudiziaria

Per quanto riguarda le ulteriori previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 ed approfondimenti si rimanda al documento "protocollo whistleblowing".

Sezione III

4 Le Sanzioni Disciplinari

4.1 Le diverse tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari previste dovranno rispettare, in fase applicativa, il principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo debitamente conto:

- ✓ dell'intenzionalità del comportamento;
- ✓ del grado di colpa;
- ✓ della sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- ✓ del ruolo e le mansioni coperte;
- ✓ della potenzialità del danno rilevato per la società;
- ✓ di ogni altra circostanza rilevante.

Le tipologie di sanzioni previste, diverse per ogni categoria di soggetto aziendale coinvolto, sono le seguenti:

- ✓ rimprovero verbale;
- ✓ rimprovero scritto;
- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- ✓ la revoca dall'incarico;
- ✓ decurtazione del compenso;
- ✓ multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- ✓ licenziamento;
- ✓ l'applicazione di una penale;
- ✓ la risoluzione del rapporto negoziale.

4.2 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore unico

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte dell'Amministratore unico saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ rimprovero verbale;

- ✓ rimprovero scritto;
- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- ✓ decurtazione del compenso;
- ✓ la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto o della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2 e la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023, sarà applicata la sanzione della diffida o della decurtazione del compenso;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della decurtazione del compenso o della revoca dall'incarico.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti in posizione apicale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un dipendente in posizione apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile al caso specifico:

- ✓ rimprovero verbale;
- ✓ rimprovero scritto;
- ✓ multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- ✓ licenziamento.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto ovvero quella della multa;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa;

- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2 e la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023, sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento.

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 della sanzione.

4.4 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti sottoposti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente sottoposto, si applica il paragrafo precedente, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL adottato.

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 della sanzione.

4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un "Terzo Destinatario" e/o da un soggetto apicale non avente con la società un contratto di lavoro dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.;
- ✓ l'applicazione di penale;
- ✓ la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L..

In particolare:

- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;

- ✓ per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2 e la commissione degli illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023, sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;
- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione 2 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 contrattuali la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausole volte a prevedere in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Sezione IV

5. Contestazione ed irrogazione della sanzione

Nella presente sezione vengono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 2.

In particolare, è opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- ✓ la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- ✓ la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, al momento della ricezione di una segnalazione ovvero dell'acquisizione, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha il dovere di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita la preliminare attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si possa essere verificata una

violazione del Modello passibile di sanzione. In caso positivo, procede a comunicare la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, procede in ogni caso ad opportuna comunicazione all'Amministratore unico o ai soci della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta in oggetto rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

5.1 Nei confronti dell'Amministratore unico

L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui riscontri la violazione del Modello da parte dell'Amministratore unico, trasmette ai soci della RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L. una relazione 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;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'assemblea dei soci convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- ✓ essere effettuata per iscritto;
- ✓ contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- ✓ indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'assemblea dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

La decisione dell'assemblea dei soci viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

5.2 Nei confronti dei dipendenti in posizione apicale

Qualora l'Odv riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente soggetto apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni di cui allo Statuto dei lavoratori, nonché del contratto collettivo di lavoro applicabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico una relazione 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;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, la RIGENERIAMO L'ITALIA CONSORZIO STABILE SOCIETA' CONSORTILE A R.L., tramite l'Amministratore unico, contesta al dipendente soggetto apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- ✓ la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- ✓ l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione.

L'Amministratore unico, tenendo a debito conto anche le eventuali controdeduzioni del dipendente soggetto apicale interessato, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore unico cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3 Nei confronti dei dipendenti sottoposti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente sottoposto troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.2, compatibilmente con quanto stabilito dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari e dei soggetti apicali non dipendenti

Nel caso in cui venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un "Terzo Destinatario" e/o di un soggetto apicale non dipendente, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico, una relazione 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;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta

applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore unico 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 valutazione di eventuali controdeduzioni formulate dal soggetto interessato, l'Amministratore unico, comunica dunque sempre per iscritto il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione e provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle previsioni contrattuali, delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale previsto.