



**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
-DISCIPLINARE-**



VECON S.p.A.
Porto Commerciale – Molo B
Porto Marghera (VE)

[ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità
giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*]

Aggiornato a Maggio 2024 – rev. 09

SEZIONE V

SISTEMA DISCIPLINARE AZIENDALE E SANZIONI

PRINCIPI GENERALI

L'effettività del Modello 231 è strettamente ancorata all'efficacia, all'adeguatezza e all'attuazione corretta del sistema disciplinare aziendale, con conseguente applicazione di un sistema sanzionatorio proporzionato, tassativo e generale, in tutte le ipotesi di violazioni della disciplina comportamentale stabilita dalla Legge, dal Codice Etico, dalle procedure e dai regolamenti interni, nei confronti di tutti i soggetti destinatari del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, a seguito dell'accertamento di specifiche violazioni, è indipendente dall'eventuale procedimento penale pendente a carico del soggetto attivo del reato presupposto e, in conseguenza, della società e dal suo esito, in quanto l'applicazione delle regole disciplinari deve avvenire da parte dell'azienda in piena autonomia, indipendentemente dal rilievo penale che la condotta illegittima dei destinatari del Modello possa assumere.

Secondo il principio di proporzionalità, la sanzione applicabile in concreto, all'esito dell'accertamento della responsabilità disciplinare, deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, all'elemento psicologico sotteso alla violazione medesima e all'eventuale reiterazione della stessa.

L'istituto della recidiva, infatti, dovrà essere applicato anche alle violazioni disciplinari e dovrà essere valutato ai fini della comminazione della sanzione, per un'eventuale aggravamento della sanzione finale, che possa in tal modo inasprirsi fino alla più rilevante sanzione dell'espulsione dall'attività lavorativa.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal presente Modello, ferma restando la conoscenza e conoscibilità dello stesso, potrà costituire esimente disciplinare solo nei casi in cui il comportamento sia adottato in buona fede.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e), e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106, cod.civ., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL applicabile al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

1. LE VIOLAZIONI RILEVANTI

A titolo meramente esemplificativo, costituisce "violazione" del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto, o l'omissione, di condotte non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel presente Modello, nonché alle procedure integranti il medesimo da cui

derivi la commissione di uno (o più) dei reati presupposto, tassativamente catalogati nel D.lgs. 231/01;

- la messa in atto, o l'omissione, di condotte prescritte nel Modello e nelle relative procedure o richieste dalla legge che esponano la società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati catalogati dal D.lgs. 231/01.
- la messa in atto, o l'omissione, di condotte prescritte nel Codice Etico e nelle Direttive Etiche del Gruppo PSA, recepite da VECON S.p.A. che ledano i principi etici in esso identificati, fondanti l'attività della società, indipendentemente dalla rilevanza penale dell'azione o dell'omissione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde, dunque, dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti posti in essere ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure, ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con la società e giustificano l'attuazione di azioni di carattere disciplinare e sanzionatorio indipendentemente dalla rilevanza penale dei comportamenti (o delle omissioni), fermo restando l'applicazione del sistema sanzionatorio in tutti i casi in cui il comportamento rilevante disciplinarmente costituisca fattispecie di reato.

Ciò non solo a sostegno del principio di autonomia e indipendenza del potere disciplinare in seno alla società, rispetto all'Autorità Giudiziaria, ma anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni.

Il presente sistema disciplinare è articolato in base alla categoria e all'inquadramento dei destinatari del Modello - ex art. 2095 c.c. - nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la società ed è rivolto:

- a. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società: identificabili generalmente con la categoria dei "soggetti apicali";
- b. alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali: generalmente identificati nella categoria dei "soggetti sottoposti";
- c. a tutti gli altri destinatari del presente Modello.

Nei casi concreti di rilievo disciplinare, dovranno essere applicate la tipologia e l'entità di sanzione secondo il principio di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione e nel rispetto dei seguenti criteri generali di accertamento:

1. elemento soggettivo della condotta: dolo (volontarietà e intenzionalità della condotta illecita) o colpa (quest'ultima deve indentificarsi nell'imprudenza, negligenza o imperizia della violazione, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
2. rilevanza degli obblighi regolamentari violati;
3. gravità dei pericoli creati, in concreto, per la società;
4. entità del danno (eventualmente) creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01;
5. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, nonché all'eventuale recidiva e, in generale, ai disciplinari subiti nell'ultimo biennio;

-
7. eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la violazione.

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

2. LE SANZIONI

2.1 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

Salvo quanto previsto dalla legge, ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni stabilite dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori.

In ogni caso si applicano i Regolamenti aziendali in vigore al momento della consumazione del fatto.

Le sanzioni saranno applicate secondo il principio di proporzionalità, tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento o grado di colpa in termini di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento, anche ai fini elusivi del Modello;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- mansioni del lavoratore e anzianità professionale;
- posizione funzionale e livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nell'illecito;
- altre particolari circostanze, accertabili in concreto, per cui è stato realizzato l'illecito.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul rapporto fiduciario instaurato con la società, costituiscono elementi per identificare nel comportamento del lavoratore un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, dunque, illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili ai lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal menzionato contratto collettivo nazionale, nel rispetto delle procedure previste L. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

Con riguardo agli specifici illeciti disciplinari si applicano le seguenti

SANZIONI

a) comportamenti in violazioni e illeciti che determinano il rinvio al giudizio penale:

- a.1) revoca immediata del mandato o procura, qualora conferita;
- a.2) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) in attesa dell'esito del giudizio penale;
- a.3) sospensione dal servizio fino a 10 (dieci) giorni lavorativi con decurtazione totale della retribuzione per ugual periodo;
- a.4) licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso.

b) comportamenti con elevato profilo di rischio di reato:

- b.1) rimprovero/richiamo inflitto per iscritto;

-
- b.2) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente;
 - b.3) sospensione dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci) giorni lavorativi;
 - b.4) sospensione dal servizio fino a 10 (dieci) giorni lavorativi con decurtazione totale della retribuzione per ugual periodo;
 - b.5) licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, con preavviso.

c) comportamenti con basso profilo di rischio di reato¹:

- c.1) rimprovero verbale;
- c.2) ammonizione/richiamo scritto;
- c.3) multa fino a 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente;
- c.4) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) per un periodo fino a 10 (dieci) giorni lavorativi.

Gli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 30/05/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), in particolare l'affissione delle norme disciplinari in luogo accessibile a tutti, sono osservati anche in relazione alle regole sopra indicate afferenti, in modo specifico, le violazioni del Modello e di ciò avrà cura a darne attuazione l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle sue attribuzioni.

Le violazioni, gli illeciti o le semplici infrazioni riscontrate, nonché i relativi provvedimenti disciplinari che la società intende adottare, sono comunicati per iscritto al dipendente il quale ha diritto di difendersi comunicando la propria versione dei fatti e, qualora lo ritenga opportuno, di farsi assistere da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente sopra previsto, si rinvia alle disposizioni dei rispettivi C.C.N.L..

La contestazione delle violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni del Responsabile della Funzione Risorse Umane.

2.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte di dirigenti, del Modello, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

Posto che, il CCNL applicabile non prevede sanzioni specifiche per i dirigenti, in caso di violazione delle procedure previste dal Modello ovvero di adozione, nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi aziendali sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee, anche in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Al riguardo si veda quanto previsto, in generale, per i dipendenti al precedente punto 2.1, con l'aggiunta di **sanzioni specifiche accessorie**, quali:

1. l'immediata sospensione delle procure frattanto conferite al dirigente;
2. la revoca delle procure conferite al dirigente.

¹ A titolo meramente esemplificativo: omissione delle comunicazioni e/o delle informazioni prescritte, inosservanza dei doveri di vigilanza e controllo dell'attività dei sottoposti, violazioni delle modalità operative in genere previste dal Modello 231.

I provvedimenti attuativi le sanzioni, concernenti il richiamo scritto, la multa, il temporaneo allontanamento o la risoluzione del rapporto di lavoro, nonché i provvedimenti di applicazione delle sanzioni accessorie, sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, previa audizione dell'OdV.

2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione che, convocato tempestivamente, adotterà i provvedimenti del caso (anche di revoca del mandato) nell'ambito delle proprie attribuzioni, in conformità alle vigenti disposizioni di Legge e dello Statuto Sociale.

2.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV dà tempestivamente informazione dell'accaduto all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti.

2.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello commesse dalle controparti contrattuali destinate a cooperare con la società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del D.Lgs. 231/2001, saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti.

Si prevede, infatti, l'inserimento nei contratti standard della clausola di recesso in caso di violazione delle norme del Modello, oltre a prevedere per la società il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito. In ogni caso eventuali comportamenti illegittimi, verranno valutati ai fini dell'instaurazione/mantenimento di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

2.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALENTE, NONCHE' NEI CONFRONTI DEL SEGNALENTE NEI CASI PREVISTI DAL D.LGS. 24/2023.

In ossequio al disposto di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 la Società sanziona:

- la commissione di qualsiasi ritorsione da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che

provocano o possono provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D. Lgs. 24/2023;

- l'adozione di procedure di segnalazione non conformi al D. Lgs. 24/2023;
- l'omissione dell'attività di verifica e analisi rispetto alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti diretti a ostacolare la segnalazione ovvero il tentativo di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza posto dal D.Lgs. 24/2023 a tutela del segnalante;
- la condotta del segnalante qualora, in relazione alla segnalazione, sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni previste, da comminare a seconda della gravità del fatto, sono:

- 1) rimprovero/richiamo inflitto per iscritto;
- 2) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente;
- 3) sospensione dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci) giorni lavorativi;
- 4) sospensione dal servizio fino a 10 (dieci) giorni lavorativi con decurtazione totale della retribuzione per ugual periodo;
- 5) licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, con preavviso.