

**OPTIMA S.P.A.**

Sede Legale in San Clemente (RN), Via Gaggio 72

**MODELLO**  
**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

**Sistema Disciplinare**

Allegato n. 6

*Il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (“Modello”) di Optima S.p.A. è stato redatto e revisionato in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.*

*Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dalla Società con delibera del 30/03/2015. Successivamente, in conseguenza delle novità legislative intervenute nel campo di applicazione del D.lgs. n. 231 del 2001 sono stati approvati gli aggiornamenti del Modello 231 che hanno tenuto conto, oltre che dell'evoluzione normativa, anche dei mutamenti organizzativi aziendali di Optima S.p.A.*

*Il “Modello” costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal D.Lgs. citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.*

*È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.*

**INDICE**

	<b>Pagina</b>
<b>1. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E D. LGS. 231/2001 .....</b>	<b>3</b>
1.1 Il Sistema Disciplinare di OPTIMA S.p.A.....	3
<b>2. SOGGETTI DESTINATARI .....</b>	<b>3</b>
2.1 Gli amministratori.....	3
2.2 Gli altri soggetti in posizione “apicale”.....	4
2.3 I dipendenti.....	4
2.4 I membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza.....	4
2.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello .....	4
<b>3. LE CONDOTTE RILEVANTI .....</b>	<b>5</b>
<b>4. LE SANZIONI.....</b>	<b>6</b>
4.1 Le sanzioni nei confronti degli amministratori .....	6
4.2 Le sanzioni nei confronti dei dirigenti apicali .....	7
4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	7
4.4 Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza.....	8
4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	8
<b>5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....</b>	<b>9</b>
5.1 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori .....	9
5.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali .....	9
5.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	10
5.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza .....	10
5.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	10

## 1 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E D. LGS. 231/2001

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello di organizzazione e gestione, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (i.e. Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

### 1.1 Il Sistema Disciplinare di OPTIMA S.p.A.

OPTIMA ha definito il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello di organizzazione e gestione (di seguito "**Modello**") e del Decreto in parola.

Il Sistema Disciplinare di OPTIMA ("**Sistema Disciplinare**") è coerente con le norme vigenti, e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di OPTIMA.

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

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione. Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

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

## 2 SOGGETTI DESTINATARI

### 2.1 Gli amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. "apicale".

Fanno parte di questa categoria le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di OPTIMA.

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

## 2.2 Gli altri soggetti in posizione “apicale”

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

## 2.3 I dipendenti

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

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti OPTIMA legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i “**Dipendenti**”).

## 2.4 I membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- membri del Collegio Sindacale;
- membri dell’Organismo di Vigilanza (**OdV**) ai sensi del D. lgs. 231/2001.

## 2.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

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

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

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con OPTIMA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

### 3 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da OPTIMA e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008<sup>1</sup>, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nella Parte Speciale del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 231/01, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

---

<sup>1</sup> D. Lgs. n. 81/2008, art. 20 - Obblighi dei lavoratori

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

*2. I lavoratori devono in particolare:*

*a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

*b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*

*c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;*

*d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*

*e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

*f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*

*g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*

*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*

*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

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

- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

#### 4 LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo 3.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

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

- ✓ i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ✓ la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- ✓ il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- ✓ le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

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

##### 4.1 Le sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca dall'incarico;
- c) per le violazioni di cui al n 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste rispettivamente, per i dirigenti apicali o per i dipendenti, dai successivi par. 4.2 e 4.3.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

## **4.2 Le sanzioni nei confronti dei dirigenti apicali**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- l'ammonizione verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c);
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per gli amministratori di cui al par. 4.1.

## **4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. 2.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- la multa fino a 3 (tre) ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 (tre) giorni, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa o della sospensione (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c);

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso; ovvero quella del licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

#### **4.4 Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un membro del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

#### **4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

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

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura



organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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

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

L'OdV, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti (Group HR Director e/o CdA in funzione dei procedimenti di seguito descritti); in caso negativo, trasmette la segnalazione al Group HR Director, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

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

L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà adottare i procedimenti di irrogazione delle sanzioni di seguito descritti per le violazioni più gravi ovvero, per quelle meno gravi, stabilire eventuali provvedimenti attraverso le relazioni semestrali.

### **5.1 *Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori***

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

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. 5.2, per i Dirigenti Apicali, ovvero 5.3 per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'amministratore dall'incarico.

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

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

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al COO (o al CFO) una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

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

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

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

In particolare, l'OdV trasmette al Group HR Director una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Group HR Director (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Nell'ipotesi in cui la violazione del Modello sia ascrivibile ad un dirigente non "apicale", troverà applicazione il procedimento di cui al paragrafo 5.2.

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

### **5.4 *Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza***

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

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

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

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

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Direttore di Funzione, delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna, mettendo a conoscenza il CdA nelle ipotesi di particolare gravità e pregiudizio per la società.

Il Direttore di Funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

---

<sup>2</sup> Nel caso di violazione riconducibile all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, l'attivazione del procedimento avverrà a cura del COO o del CFO (o altro soggetto a ciò delegato).

Il Direttore di Funzione 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.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore della Funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

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