 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 1 di 8


## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

#### SISTEMA DISCIPLINARE

Scheda di revisione		
Revisione	Data	Descrizione della modifica
00	31.10.2013	Prima emissione
01	30.04.2018	Aggiornamento generale
02	29.12.2021	Aggiornamento con richiamo del SGI, inserimento della figura FCPC e la tutela del segnalante (whistleblower)
03	15.12.2023	Modifiche e integrazioni dei requisiti previsti dal D.Lgs. 24/23

Approvato da CdA	Presenza visione ODV
<b>Mario Meloni</b> .....	
<b>Fabio De Pascale</b> .....	
<b>Raffaella Pellegrini</b> .....	

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	<b>MOG - SD</b>	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 2 di 8

## **INDICE**

### **1. Il sistema disciplinare**

#### **1.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti**


#### **1.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti**

#### **1.3 Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti, soggetti terzi e soci in affari**

#### **1.4 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### **1.5 Mancata individuazione del responsabile della violazione.**

#### **1.6 Forme di comunicazione e segnalazione all'OdV.**

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 3 di 8

## 1. Il Sistema disciplinare.

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso previste e di tutte le procedure aziendali.

Invero, le violazioni delle norme del codice etico, delle procedure previste dal MOG, e delle prescrizioni, procedure, istruzioni ecc. del Sistema di Gestione Integrato (SGI) anche qualora non sfocino nella commissione di un reato e nell'apertura del relativo procedimento, mettono a rischio il corretto funzionamento del sistema organizzativo.

Ciò comporta che il datore di lavoro non sia tenuto ad attendere la conclusione del procedimento penale eventualmente in corso per poter agire in sede disciplinare.

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo<sup>1</sup>, nonché del SGI.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti e dipendenti) e le altre categorie di soggetti.


Per i primi, il procedimento disciplinare deve seguire le regole e le garanzie stabilite dallo "*Statuto dei diritti dei lavoratori*" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

L'Organismo di Vigilanza, anche su segnalazione della Funzione Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) dovrà segnalare tempestivamente le violazioni delle disposizioni aziendali sopra indicate al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà competente in fase di procedimento disciplinare ed irrogazione della sanzione.

Non potrà, in ogni caso, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione senza la preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

---


<sup>1</sup> cfr. par. 2.2.

 Impresedi Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 4 di 8

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell'OdV o del FCPC, previa comunicazione all'OdV. Nel caso di violazione da parte di un Sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla Società da vincoli contrattuali potrà essere esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

Saranno sanzionate:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, le violazioni delle norme del codice etico, delle procedure previste dal MOG, e delle prescrizioni, procedure, istruzioni ecc. del Sistema di Gestione Integrato (SGI) anche qualora non sfocino nella commissione di un reato e nell'apertura del relativo procedimento, mettono a rischio il corretto funzionamento del sistema organizzativo,
- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal D.Lgs. 24/23 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda,
- le violazioni delle informazioni riservate acquisite attraverso i canali di segnalazione interna, le condotte ritorsive nei confronti di chi abbia segnalato. In particolare costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente dell'Impresa (rif. LG ANCE - CODICE DI COMPORTAMENTO DELLE IMPRESE DI COSTRUZIONE Aggiornamento 2023 pg.14):
  - o *La commissione di qualsiasi ritorsione – da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione [della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica] – che provoca o può 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 dalla norma;*
  - o *la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;*

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 5 di 8

- *la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;*
- *aver effettuato una segnalazione per la quale sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.*

Quanto alla tipologia delle sanzioni, occorre dunque fare una distinzione a seconda del soggetto nei cui confronti si procede:

### **1.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti**

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali nonché il contratto collettivo nazionale vigente e la scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi con riguardo al caso concreto<sup>2</sup>.

Tali sanzioni sono divise in conservative o risolutive del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne *le sanzioni conservative*, queste si dividono in:

- a. Rimprovero verbale;**
- b. Rimprovero scritto;**
- c. Multa;**
- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;**


Per quanto attiene, invece, *le sanzioni risolutive* del rapporto di lavoro, ci si riferisce alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa<sup>3</sup>.

- a. Licenziamento per giustificato motivo;**
- b. Licenziamento per giusta causa.**

### **1.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti**

<sup>2</sup> Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

<sup>3</sup> Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 6 di 8

Nel caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal MOG o del SGI o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del MOG stesso o SGI, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni, in considerazione della gravità della violazione:

1. Rimprovero inflitto verbalmente;
2. Rimprovero inflitto per iscritto;
3. Licenziamento con preavviso;
4. Licenziamento senza preavviso.

### **1.3 Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti, società fornitrici, soggetti terzi e soci in affari**

La violazione delle regole contenute nel MOG o delle procedure del SGI rispettivamente applicabili da parte di consulenti, collaboratori, tirocinanti, terzi o soci in affari che intrattengono stabili rapporti con la Società, potrà determinare, se previsto da specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.


Le violazioni compiute da tali soggetti sono sanzionate, tenendo conto dei criteri all'uopo enunciati nel presente Sistema disciplinare, con le seguenti misure:

- a) diffida scritta al rispetto delle disposizioni del Modello;
- b) pagamento della penale contrattualmente stabilita, ove applicabile, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno;
- c) risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno;
- d) esclusione dall'elenco dei fornitori della Società.

Nel caso in cui le violazioni del Modello siano commesse da lavoratori somministrati ovvero da prestatori di lavoro nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, la Società provvederà ad informare prontamente il somministrante, l'appaltatore o il subappaltatore per l'eventuale adozione, da parte di questi, dei provvedimenti sanzionatori nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori.

In caso di violazioni compiute:

- a) da dipendenti o collaboratori dei Terzi destinatari o soci in affari: verranno sanzionati i Terzi Destinatari o i soci in affari, salva l'applicazione delle sanzioni nei confronti di

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 7 di 8

questi ultimi anche nel caso di omissioni in termini di vigilanza e controllo sui dipendenti o collaboratori;

- b) da lavoratori somministrati o prestatori di lavoro nell'ambito di contratti di appalto (o subappalto) di opere o servizi: la Società si impegna ad informare tempestivamente il somministrante o l'appaltatore per l'adozione da parte di quest'ultimo, sussistendone i presupposti, di provvedimenti sanzionatori nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori.

#### **1.4 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**


Le violazioni compiute dagli appartenenti all'Organismo di Vigilanza sono sanzionate, tenendo conto dei criteri all'uopo enunciati nel presente Sistema disciplinare, con le seguenti misure:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione del Consiglio di amministrazione per l'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti di tutti o di un solo membro dell'OdV;
- d) convocazione del Consiglio di amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.

#### **1.5 Mancata individuazione del responsabile della violazione**

Nella eventualità che il soggetto responsabile della violazione del MOG o del SGI non venga individuato, o laddove ritenuto opportuno, la Società si riserva di inviare a tutti i dipendenti comunicazioni - c.d. "Lettere di sensibilizzazione" - finalizzate a segnalare eventuali comportamenti pericolosi o prassi "*contra legem*" adottate nell'ambito dell'attività lavorativa, potenzialmente rilevanti ai sensi del presente MOG e della disciplina di cui al D.lgs 231/2001, nonché delle disposizioni di cui al SGI.

#### **1.6 Forme di comunicazione e segnalazione all'OdV**

 Impresedi Costruzioni Ing. Raffaello Pellegini S.r.l.	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	MOG - SD	
	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev: 03 Data: 15.12.23	Pag. 8 di 8

La Società, nell'ottica di sensibilizzare e rendere più agevole ogni segnalazione o comunicazione all'OdV da parte di ogni soggetto, ha previsto nel Modello di parte generale, specifici canali che tutelino il segnalante ed il contenuto della comunicazione.

Ogni comunicazione all'OdV potrà avvenire:

- A) mediante posta elettronica, inviando la comunicazione alla casella dedicata.
- B) via posta ordinaria, anche in anonimo, inviando la comunicazione all'indirizzo dei componenti dell'OdV
- C) mediante il canale interno disciplinato dalla **Procedura per le segnalazioni** nei casi previsti dal D.Lgs. 24/23.