



| Documento   |                 |  |           |            |
|---|-----------------|--|-----------|------------|
| NOME  |                 | VERSIONE   | REVISIONE | DATA       |
| PROCEDURA PER IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO |                 | ITA  | 01        | 23/07/2024 |
| ATTIVITÀ  | NOME COGNOME    | FIRMA  |           | DATA       |
| REDAZIONE   | Mario Cavallaro |  |           | 02/12/2023 |
| CONTROLLO   | Mario Cavallaro |  |           | 23/07/2024 |
| APPROVAZIONE  | PAOLO SPARVOLI  |  |           | 23/07/2024 |

| Revisioni |            |  |
|-----------|------------|--|
| REV       | DATA       | MOTIVAZIONE                                |
| 0         | 02/12/2023 | PRIMA EMISSIONE SPERIMENTALE DEL DOCUMENTO |
| 01        | 23/07/2024 | VERSIONE DEFINITIVA                        |
|           |            |  |
|           |            |  |

| Allegati - Documenti integrativi richiamati |        |
|---|--------|
| NUM.  | TITOLO |
|   |        |
|   |        |
|   |        |
|   |        |

#### PROPRIETÀ DEI DATI

Il contenuto del presente documento è di proprietà di Antonio Merloni Pressure Vessels S.r.l.

Ogni divulgazione, riproduzione o cessione di contenuti a terzi è vietata con qualsiasi mezzo analogico o digitale senza il consenso scritto della direzione aziendale.

La copia cartacea di tale documento è da considerarsi come COPIA NON CONTROLLATA e prima della consultazione del documento stesso, occorre accertarsi che sia l'ultima revisione disponibile. Fare riferimento alla procedura per la gestione dei documenti o interpellare il proprio responsabile gerarchico.



## Sommario

|      |   |   |
|------|---|---|
| 1.   | APPLICABILITÀ .....   | 3 |
| 2.   | MODELLO DI GESTIONE .....   | 3 |
| 2.1. | Sistema di gestione – Management System .....   | 3 |
| 3.   | CARATTERISTICHE .....   | 3 |
| 4.   | SOGGETTI PER L'APPLICAZIONE .....   | 4 |
| 4.1. | Lavoratori dipendenti .....   | 4 |
| 4.2. | Personale dirigente ed apicale in genere (institori, rappresentanti e preposti a sedi secondarie) ..... | 4 |
| 4.3. | Amministratori e Sindaci .....  | 4 |
| 4.4. | Lavoratori autonomi e collaboratori della società .....   | 4 |
| 4.5. | Fornitori ed altri soggetti .....   | 5 |
| 4.6. | Organismo di Vigilanza .....  | 5 |
| 4.7. | Collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati .....  | 5 |
| 5.   | SANZIONI PREVISTE PER I SOGGETTI CUI NON SI APPLICA IL CCNL .....                                       | 5 |
| 6.   | FASI DA SEGUIRE PER L'APPLICAZIONE DELLA SANZIONE .....   | 6 |
| 7.   | DIFFUSIONE DEI SISTEMI DISCIPLINARI .....   | 6 |



## 1. APPLICABILITÀ

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è un documento che è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione a Controllo ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs 231/01.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della società e degli altri destinatari, punendo comportamenti che comportano la violazione della documentazione in atto, tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato ai sensi del D.Lgs 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o reputazionali della società.

## 2. MODELLO DI GESTIONE

### 2.1. 2.1. MOG 231

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse od a loro vantaggio da personale in posizioni apicali o da persone sottoposte all'altrui direzione.

In tali casi la responsabilità della società è esclusa qualora si riesca a dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in modi di fare, procedure, prassi regolamentate) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione di reati.

La violazione e/o l'aggiramento del modello e/o delle procedure espongono, o possono potenzialmente esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la società a gravi responsabilità di natura penale-amministrativa, che possono comprometterne la sopravvivenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare che intervenga allorché il personale ed i destinatari violino una Procedura preventiva prevista dal Modello.

### 2.2. Sistema di gestione – Management System

In modo analogo al MOG 231, ma anche nel caso di sua non applicabilità, le aziende possono applicare un metodo disciplinare e sanzionatorio.

Tale sistema prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL vigente per l'organizzazione.

Tale procedura viene pertanto menzionata tra quelle applicabili in azienda alla pari di altri documenti analoghi nell'elenco della documentazione di sistema.

## 3. CARATTERISTICHE

Le caratteristiche che il sistema disciplinare deve soddisfare, a giudizio delle principali indicazioni dottrinali e delle decisioni giurisprudenziali, sono le seguenti:

- deve sanzionare il contravventore del modello indipendentemente dal fatto che da quella violazione sia scaturita la commissione di un reato;
- deve essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione del personale, anche al di là di quanto prescritto dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori;



- deve essere armonico e compatibile con le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto esistente tra la società ed i soggetti ai quali si applica il modello;
- deve svolgere una funzione preventiva della commissione delle infrazioni alle procedure efficace, e pertanto le sanzioni dovranno essere dotate di una reale forza deterrente;
- deve rispondere alla regola del contraddittorio, implicando il coinvolgimento della persona imputata di aver violato la regola, la quale, avendo conosciuto l'addebito, deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa;
- con particolare riguardo ai soggetti apicali, il sistema deve essere presidiato da un apposito organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'Organismo di Vigilanza appunto in tema MOG 231.

#### **4. SOGGETTI PER L'APPLICAZIONE**

##### **4.1. Lavoratori dipendenti**

I dipendenti devono rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL applicati, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma dell'esercizio di tale potere.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle Procedure costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro subordinato ed illecito disciplinare.

Le sanzioni applicabili saranno adottate dunque dall'ufficio del personale, nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali e dal CCNL applicabile allo specifico rapporto di lavoro.

Le sanzioni per le figure che non applicano il CCNL sono di seguito definite all'interno di questa stessa procedura.

##### **4.2. Personale dirigente ed apicale in genere (institori, rappresentanti e preposti a sedi secondarie)**

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali a cui è ispirato il presente Modello e a cui fanno riferimento le norme di condotta previste contrattualmente o desumibili da disposizioni di legge, l'organizzazione dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra l'organizzazione ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'organizzazione nei confronti del dirigente, l'impresa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una procedura, l'organizzazione procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del C.C. e del CCNL.

##### **4.3. Amministratori e Sindaci**

In caso di realizzazione di fatti di reato o di gravi violazioni alle regole di condotta da parte degli amministratori o dei sindaci dell'organizzazione, l'Organismo di Vigilanza (o l'alta direzione aziendale in alternativa) informerà l'intero Consiglio di amministrazione, ove istituito o l'Amministratore ed il revisore unico, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative quali, ad esempio, la sospensione dalla carica per un determinato periodo o la risoluzione del rapporto professionale o di collaborazione nei casi più gravi.

In caso di gravi violazioni da parte di consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal consiglio d'amministrazione, il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del consigliere o del sindaco.

##### **4.4. Lavoratori autonomi e collaboratori della società**



Le violazioni o l'elusione della documentazione in atto rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti; conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con codesti soggetti si dovranno prevedere specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento del danno.

Nei loro confronti, comunque, l'organizzazione potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per la richiesta di risarcimento del danno qualora da una loro condotta derivino danni di qualsivoglia natura all'impresa.

#### **4.5. Fornitori ed altri soggetti**

I rapporti contrattuali con i terzi sono ispirati al principio di lealtà e fiducia e alla tutela dell'affidamento e della buona fede reciproca; i contratti saranno sempre redatti nel rispetto delle disposizioni di legge nella specifica materia e di quelle in materia tributaria ed amministrativa e senza ricerca di elusioni o violazioni dei principi desumibili dalle disposizioni di legge.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore dell'organizzazione senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposto ovvero in caso di violazione delle procedure da parte del terzo contraente.

In tali casi, l'impresa potrà anche agire nei confronti del terzo contraente reo di un comportamento tale da causare danni di qualsivoglia natura all'organizzazione, derivanti da una responsabilità regolata dalla documentazione aziendale.

#### **4.6. Organismo di Vigilanza**

In caso di commissione di fatti di reato ovvero di violazione od elusione delle regole definite da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione ove istituito o l'amministratore unico, sentito il revisore unico, provvederà ad assumere le iniziative più opportune fino a giungere, nei casi di violazioni più gravi, alla revoca, salvo sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell'Organismo ed eventuali azioni risarcitorie.

#### **4.7. Collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati**

L'inosservanza dei precetti da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto 231/01.

A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere una clausola risolutiva.

### **5. SANZIONI PREVISTE PER I SOGGETTI CUI NON SI APPLICA IL CCNL**

Le norme applicabili forniscono delle indicazioni per applicare una determinata sanzione in funzione del comportamento tenuto.

Le segnalazioni possono arrivare tramite la procedura ufficiale delle comunicazioni o anche in altre modalità, comprese quelle attivate della procedura di Whistleblowing, fermo restando che, quando sono anonime, devono sempre essere accertate dalla funzione aziendale di riferimento.

Un professionista competente in materia può essere chiamato in causa dall'azienda per la corretta applicazione della relativa sanzione.

Per il personale dipendente interessato saranno applicate la procedura e le sanzioni previste dal CCNL Metalmeccanica Industria vigente, nonché dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

L'inosservanza, da parte del collaboratore o di chi fosse legato da peculiari rapporti non occasionali con l'azienda provocherà, da parte dell'Ufficio del Personale, a seconda della gravità del caso:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;



c) sospensione temporanea immediata del rapporto in corso;

Nel caso di condotte di particolare gravità la Direzione Aziendale potrà chiedere la risoluzione del rapporto e – ove sia stato evidenziato – il risarcimento del danno, secondo i principi generali del codice civile e le disposizioni vigenti e le clausole contenute nei singoli contratti.

Tutti questi provvedimenti - salvo il richiamo verbale - non potranno essere adottati se non dopo una preventiva contestazione dell'addebito in forma scritta e con invito a svolgere deduzioni difensive in un tempo non superiore a giorni dieci, dopo i quali potrà essere assunta l'iniziativa sanzionatoria prescelta.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il destinatario del provvedimento di natura risolutoria, sanzionatoria e/o risarcitoria – che dovrà essere comunicato in forma scritta – potrà agire nei confronti del medesimo con gli ordinari mezzi di tutela previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

## **6. FASI DA SEGUIRE PER L'APPLICAZIONE DELLA SANZIONE**

Le norme applicabili forniscono delle indicazioni per applicare una determinata sanzione in funzione del comportamento avuto.

Le segnalazioni possono arrivare tramite la procedura ufficiale delle comunicazioni o anche in altre modalità, comprese quelle attivate della procedura di Whistle-blowing, fermo restando che, quando sono anonime, devono sempre essere accettate dalla funzione aziendale di riferimento.

Un professionista competente in materia può essere chiamato in causa dall'azienda per la corretta applicazione della relativa sanzione.

Per il personale dipendente interessato saranno applicate la procedura e le sanzioni previste dal CCNL Metalmeccanica Industria vigente, nonché dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

## **7. DIFFUSIONE DEI SISTEMI DISCIPLINARI**

Per quanto consta il sistema disciplinare applicabile ai lavoratori dipendenti, conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori o mediante affissione nelle apposite bacheche aziendali o con la consegna fisica del CCNL Metalmeccanica Industria vigente.

Il sistema sanzionatorio viene distribuito a tutti i soggetti non dipendenti che siano assoggettabili a sanzioni disciplinari e comunque a tutti coloro che non hanno accesso alle bacheche aziendali.

Tale procedura deve essere altresì divulgata nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare per i dirigenti ed il personale apicale dovrà essere diffuso nel modo più capillare possibile, senza che nemmeno per esso sia necessario un richiamo formale all'interno dei singoli contratti in quanto anch'esso trova la sua fonte normativa nell'articolo 6, comma II lett e) del D.Lgs. 231/2001 il quale non richiede alcuna implementazione contrattuale ulteriore.

In tema di responsabilità disciplinare degli amministratori e dei sindaci, invece, data la riserva di cui all'articolo 2328 C.C. all'atto costitutivo ed allo statuto della materia dei "poteri degli amministratori" e del "funzionamento della società" ed all'articolo 2400 C.C. sulla "nomina e revoca dei sindaci", appare necessario provvedere a livello statutario inserendo le sanzioni disciplinari giudicate più opportune.