# SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di SAV.NO. SPA del 29.10.2024

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

## Sommario

1 Premessa ..... 3
2 Note terminologiche ..... 3
3 Indicazioni generali e di principio per l'applicazione ..... 4
4 Responsabilità di applicazione ..... 6
5 Misure nei confronti dei dipendenti (quadri, impiegati, operai) e dei dirigenti ..... 7
5.1 Dipendenti (quadri, impiegati, operai) ..... 7
5.1.1 Sanzioni ..... 7
5.2 Dirigenti ..... 11
5.3 Accertamento delle violazioni e irrogazione della sanzione ..... 12
6 Misure nei confronti di amministratori e sindaci ..... 13
7 Misure nei confronti di altri collaboratori ..... 13
8 Misure nei confronti di coloro che commettono violazioni connesse al whistleblowing ..... 13

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

## 1 Premessa

La violazione o l'aggiramento delle procedure e delle disposizioni previste nel Codice etico, nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza e nel Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da SAVNO ai sensi del D.lgs. 231/2001 espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha previsto che i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli Enti affinché siano efficaci devono soddisfare alcune esigenze organizzative, tra cui un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 6, co. 2, lett. e) e art. 7, co. 2, lett. b)).

Secondo l'Autorità Nazionale Anticorruzione gli enti destinatari delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono tenuti a garantire condizioni che favoriscano il massimo rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza e nel Codice etico anche attraverso l'irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni.

Elemento necessario, dunque, richiesto dalla legge e dalla normativa è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il personale e i destinatari violino un protocollo preventivo previsto.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto da SAVNO per scoraggiare pratiche scorrette o illecite da parte del personale della Società e degli altri destinatari dei protocolli e delle procedure di cui sopra.

Il Sistema Disciplinare si attiva soprattutto nel caso di violazioni che, pur non prefigurando ipotesi di reato, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata. Il presente documento si applica in conformità allo statuto societario.

## 2 Note terminologiche

Per comodità di lettura sono adottati il termine "SAVNO", "Ente" o "Società" per SAV.NO. SPA; "PTPCT" o "Piano anticorruzione" per il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza di SAVNO; "RPCT" per Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza; "Modello 231" per il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SAVNO; Codice per il Codice etico.

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

## 3 Indicazioni generali e di principio per l'applicazione

Il Sistema Disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 non deve anzitutto essere confuso e ritenuto sovrapponibile, rispetto a presupposti, contenuti e finalità, con l'apparato disciplinare e normativo di matrice giuslavoristica.
Il primo, infatti, ha una valenza essenzialmente pubblicistica, costituendo la prevenzione dei reati e dei fenomeni corruttivi il suo fine ultimo e, soprattutto, si applica nei confronti di chiunque possa, a qualsiasi titolo, esporre l'ente alla responsabilità amministrativa dipendente da reato o integrare violazioni di disposizioni previste nel Piano anticorruzione (organi aziendali, revisori, collaboratori esterni, lavoratori, fornitori, appaltatori). Il secondo, invece, è destinato a radicarsi in un rapporto di lavoro subordinato e mira a sanzionare, ai sensi degli artt. 2086, 2094, 2104 e 2106 c.c., il mancato uso della diligenza da parte del prestatore di lavoro, sotto forma di mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'imprenditore.

Nonostante tali differenze, rispetto ai dipendenti (quadri, impiegati, operai), il presente sistema disciplinare deve necessariamente essere coordinato con i più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza, obbedienza e fedeltà del lavoratore nonché con i poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come previsti dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori (L.300/1970). In altri termini, il sistema disciplinare per la violazione delle misure e delle procedure previste dal Modello, da Codice e dal PTPCT deve essere armonizzato e coordinato con le disposizioni normative e contrattuali che regolano l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, a cominciare dal CCNL in vigore e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L.300/1970).

Figura ibrida è quella del dirigente, il cui rapporto di lavoro, nonostante possa ritenersi eterodiretto, dunque, subordinato al potere del datore di lavoro, ossia inquadrabile nell'art. 2094 c.c., è caratterizzato allo stesso tempo da autonomia e discrezionalità nelle decisioni e dalla mancanza di una vera e propria dipendenza gerarchica. Il rapporto contrattuale, infatti, origina dall'affidabilità e fiducia riposta dal datore di lavoro. In tale frangente, il sistema disciplinare applicabile ai lavoratori subordinati (L.604/1966 e L.300/1970) non trova applicazione se non in base a quanto stabilito dal CCNL di riferimento e dalle garanzie procedimenti di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Rispetto alle altre categorie di soggetti come collaboratori, fornitori, figure apicali della Società etc., l'azione sanzionatoria non è subordinata alle norme del sistema giuslavorista.

Possono, ad ogni modo, individuarsi dei principi ritenuti imprescindibili per la corretta applicazione e attuazione del presente Sistema disciplinare.

Il primo si riferisce alla forma scritta e alla pubblicità, il che significa assicurare la più ampia conoscibilità del presente documento tramite l'apposizione in bacheche aziendali e sul sito istituzionale dell'Ente.

Il secondo concerne l'autonomia, ossia la possibilità per la Società di irrogare sanzioni prima della definizione e apertura del procedimento penale. Il che significa intervenire,

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

in ottica precauzionale ed in fase *ante delictum*, su condotte irregolari, prodromiche o preparatorie e comunque situate ad un livello possibilmente ancora più arretrato del tentativo, che pure costituisce una forma di delitto presupposto ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. 231/2001.

Ulteriore principio cardine è la proporzione tra illecito e sanzione, la cui funzionalità è essenzialmente rimessa alla predeterminazione dei criteri di scelta e commisurazione di quest'ultima. In altri termini, si devono prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e, per la parte relativa al personale, è necessario rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL anche considerando l'eventuale negoziazione aziendale integrativa. Non deve quindi esserci sproporzione tra la sanzione comminata e l'effettiva condotta del lavoratore. Tale valutazione deve esser fatta nella sua complessità, tenendo conto della totalità delle circostanze di fatto oggettive e soggettive che hanno caratterizzato la condotta oggetto di procedimento disciplinare del datore di lavoro, nonché della condotta valutata in concreto e non in astratto. Per tale ragione non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non consentano di calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare, ovvero escludano la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.

Al riguardo, sono indicate di seguito le condizioni che attengono ai profili sia soggettivi che oggettivi che devono essere utilizzate per l'attuazione del presente sistema disciplinare ai fini della graduazione delle sanzioni da parte del soggetto incaricato alla commisurazione e all'irrogazione delle stesse:

- sussistenza dell'intenzionalità della condotta – dolo;
- sussistenza di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile - colpa;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica, ossia il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- eventuale recidiva di commissione di medesime condotte ad opera del prestatore di lavoro ed esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo o del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza e del Codice Etico; in tal caso, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:
    1. violazioni del Modello, del PTPCT e del Codice etico che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

2. violazioni del Modello, del PTPCT e del Codice etico che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
3. violazioni del Modello, del PTPCT e del Codice etico che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

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

Altri principi che devono essere considerati e osservati sono il principio della contestazione dell'illecito (per iscritto, salvo ammonimento verbale) e del contraddittorio con l'interessato. Così come il principio di tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

Imprescindibile, poi, è il principio della tipicità e specificità che consiste nel garantire un sistema sanzionatorio composto da una parte relativa all'indicazione delle violazioni e di altra relativa a sanzioni e misure disciplinari.

Da ultimo, soprattutto nella fase di accertamento del fatto e, in quanto compatibile, in quelle successive è necessario rispettare il principio di riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

## 4 Responsabilità di applicazione

SAVNO – rappresentata dal Consiglio di Amministrazione - è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Ruolo fondamentale per l'efficace attuazione del sistema disciplinare è quello svolto dall'Organismo di Vigilanza, il quale svolge una funzione consultiva nel corso dell'interno svolgimento del procedimento disciplinare. Inoltre, l'O.d.V. ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso, del Codice etico e del PTPCT.

L'O.d.V. acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione, si attiva immediatamente per dar corso ai primi necessari accertamenti e, se rinviene elementi ritenuti attendibili, ne informa immediatamente il Titolare del potere disciplinare.

L'O.d.V. e gli organi societari coinvolti nel procedimento disciplinare potranno anche avvalersi della consulenza del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza e l'RPCT hanno il diritto ad essere informati di eventuali irrogazioni di sanzioni e possono fornire eventuali valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

# 5 Misure nei confronti dei dipendenti (quadri, impiegati, operai) e dei dirigenti

## 5.1 Dipendenti (quadri, impiegati, operai)

Il mancato rispetto o la violazione delle regole di comportamento del Codice etico, dei contenuti del Modello 231, dei contenuti del PTPCT e delle procedure richiamate nei documenti citati costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex* art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.
L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dai vigenti CCNL, nonché dalle previsioni del Codice Disciplinare (affisso nelle bacheche aziendali).
Con riguardo a tutti i dipendenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni del CCNL[1] (art. 68):

1. rimprovero verbale o scritto;
2. multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del CCNL;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 3 a 5 giorni;
5. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni;
6. licenziamento con preavviso;
7. licenziamento senza preavviso.

### 5.1.1 Sanzioni

**A. Rimprovero verbale o scritto**

Si incorre nel rimprovero verbale o scritto a causa di inadempimenti, irregolarità, inosservanze o violazioni delle procedure, protocolli e disposizioni del Modello 231, del Codice etico e del Piano anticorruzione aventi lieve entità. Per lieve entità si intende una violazione che non integra un fatto penalmente rilevante o che non ha comportato esposizione a rischio reato o a rischio corruzione o che non assume rilevanza esterna all'azienda ma che può rappresentare un segnale o un fenomeno prodromico o sintomatico al compimento di azioni od omissioni più rilevanti e di maggiore esposizione a rischio.

[1] CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali – attualmente applicato in SAV.NO. SPA

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

**B. Multa**

La sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui il comportamento possa minare, sia pure a livello potenziale, anche in assenza di danno o di rilevanza esterna del comportamento, l'efficacia del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione. A titolo esemplificativo nei casi di:

1. seconda violazione, colposa o negligente, di quelle previste nella precedente lett. A), avvenute entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
2. seconda violazione dolosa di quelle previste nella precedente lett. A), avvenute entro 1 anno dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
3. non corretta gestione delle credenziali di autentificazione (gestionali, software aziendali, account internet, posta elettronica etc.);
4. uso scorretto della posta elettronica;
5. non archiviazione o protezione (informatica o cartacea) di documenti riservati;
6. violazione degli obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o del proprio superiore gerarchico;
7. inosservanza dell'obbligo di segnalazione secondo i canali Whistleblowing;

**C. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;**

Si incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni nelle ipotesi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento incida in modo apprezzabile sull'efficacia del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione, quali a titolo esemplificativo nelle ipotesi di:

1. seconda violazione, colposa o negligente, per la medesima infrazione o di una terza violazione tra quelle previste nella precedente lett. B) avvenute entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;
2. seconda violazione dolosa per la medesima infrazione o di una terza violazione tra quelle previste nella precedente lett. B) avvenute entro 1 anno dall'applicazione della prima sanzione;
3. violazione delle procedure e/o prescrizioni e/o di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna nel contesto dell'applicazione del Modello 231, del Codice etico e del Piano anticorruzione senza necessariamente generare un danno per la Società;
4. omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
5. violazione delle misure di tutela del segnalante;
6. non applicazione della procedura di back up o non controllo della corretta attuazione della procedura di back up;

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

7. installazione di software non autorizzati e protetti da copyright o pericolosi per il sistema informativo;
8. violazione delle regole di accesso ai sistemi informatici;
9. violazione degli obblighi di riservatezza richiamati dal Regolamento interno adottato da SAVNO in materia di Whistleblowing;
10. mancata applicazione delle procedure di sicurezza aziendali previste nel Modello 231 e nel Codice etico;
8. omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni prescritte che possono incidere in modo apprezzabile sull'efficacia del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico.

**D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 3 a 5 giorni**

Si incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 3 a 5 giorni nelle ipotesi in cui il comportamento incida in modo significativo sull'efficacia del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione, come a titolo esemplificativo nelle ipotesi di:

1. seconda violazione, colposa o negligente, tra quelle previste nella precedente lett. C) o di una terza violazione tra quelle previste alla lett. B) avvenute entro 2 anni dall'applicazione del della prima sanzione;
2. seconda violazione dolosa tra quelle previste nella precedente lett. C) o di una terza violazione tra quelle previste alla lett. B) avvenute entro 1 anno dall'applicazione del della prima sanzione;
3. violazione delle procedure e/o prescrizioni e/o di errori procedurali realizzati con dolo del lavoratore aventi rilevanza esterna nel contesto dell'applicazione del Modello 231, del Codice etico e del Piano anticorruzione senza necessariamente generare un danno per la Società;
4. grave omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
5. grave violazione degli obblighi di riservatezza richiamati dal Regolamento interno adottato da SAVNO in materia di Whistleblowing;
6. segnalazione infondata con dolo o colpa grave nell'ambito del whistleblowing e nell'ambito di segnalazioni relative a violazioni del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione;
7. reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e delle prescrizioni indicate nel Codice etico, nel Modello 231 e nel Piano anticorruzione.
8. omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni prescritte che incidono in modo significativo sull'efficacia del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico.

**E. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni**

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

Si incorre nella sanzione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni nelle ipotesi in cui il comportamento incida in modo rilevante sull'efficacia del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione. A titolo esemplificativo, nei casi di:

1. violazione, colposa o negligente, tra quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza violazione tra quelle previste alla lett. C) avvenute entro 2 anni dall'applicazione del della prima sanzione;
2. violazione dolosa tra quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza violazione tra quelle previste alla lett. C) avvenute entro 1 anno dall'applicazione del della prima sanzione;
3. coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. grave inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione che assumono rilevanza esterna;
5. violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231 o dal PTPCT, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
6. nell'ambito del whistleblowing, coloro che configurano fatti integranti i reati di diffamazione o di calunnia nell'ambito della segnalazione anche in assenza di sentenza passata in giudicato;
7. omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni prescritte che incidono in modo rilevante sull'efficacia del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico.

**F. Licenziamento con preavviso**

Il licenziamento con preavviso potrà avvenire nelle ipotesi in cui il comportamento incida in modo grave sull'efficacia del Modello 231, del Codice Etico e del Piano anticorruzione. A titolo esemplificativo, nei casi di:

1. terza violazione, colposa o negligente, tra quelle previste nella precedente lett. E) avvenute entro 2 anni dall'applicazione del della prima sanzione;
2. seconda violazione dolosa tra quelle previste nella precedente lett. E) avvenute entro 1 anno dall'applicazione del della prima sanzione;
3. reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel Modello 231 e nel Piano anticorruzione;
4. grave violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231 o dal PTPCT, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
5. reiterata grave violazione delle disposizioni del Codice di condotta;
6. nell'ambito del whistleblowing, nei confronti di coloro che si rendano responsabili di un reiterato o grave atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
7. omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni prescritte che incidono in modo grave sull'efficacia del Modello 231, del Piano anticorruzione e del Codice etico.

**G. Licenziamento senza preavviso**

Il licenziamento senza preavviso potrà essere esercitato per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. violazione di procedure e prescrizioni del Modello 231 aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 o tra i reati contemplati nel libro secondo titolo II capo 1 del C.P. "*Dei delitti contro la pubblica amministrazione*" e, in ogni caso, i reati contemplati nel Piano anticorruzione, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
2. violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e l'RPCT, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse.

## 5.2 Dirigenti

La figura del dirigente assume importanza fondamentale per l'efficace attuazione del Modello 231, del Codice etico e del Piano anticorruzione stante la rilevanza fiduciaria e di immagine che caratterizza questo tipo di soggetti. Infatti, il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello 231, del Codice etico, del Piano anticorruzione e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale. In questo frangente, SAVNO, ai sensi degli artt. 2118 e 2119, ferma l'applicabilità delle fondamentali garanzie procedimentali del contraddittorio, commi 2 e 3, dell'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, può procedere a sanzionare il dirigente in due situazioni ben specifiche:

- licenziamento per giustificatezza;
- licenziamento per giusta causa.

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

La sanzione del licenziamento per giustificatezza, come stabilito dalla contrattazione collettiva[2] e dalla giurisprudenza di legittimità, può conseguire per qualsiasi motivo idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro, nel caso in specie, inerente all'attuazione e alla conformità al Codice etico, al Modello 231, al PTPCT e alle procedure e protocolli in essi contenuti, purché apprezzabile sul piano del diritto. La giustificatezza, dunque, sussiste quando si incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro ha riposto sul dirigente, ossia in presenza di circostanze tali di inficiare definitivamente il vincolo fiduciario che ha originato il contratto.

La sanzione del licenziamento per giusta causa invece ricorre solo in presenza di situazioni così gravi nell'ambito del mancato rispetto o violazione delle regole di comportamento del Codice etico, dei contenuti del Modello 231, dei contenuti del PTPCT e delle procedure richiamate nei documenti citati da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro.

### 5.3 Accertamento delle violazioni e irrogazione della sanzione

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti, la competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione sentito l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà redigere apposita relazione sull'accertamento dei fatti. Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata in base a quanto definito al punto 3 e 4.
A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Titolare del potere disciplinare convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello, del Codice, del PTPCT e delle procedure richiamate nei documenti citati oggetto di violazione;
- i termini entro i quali il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

Nel caso in cui il soggetto interessato intenda rispondere oralmente alla contestazione, a tale incontro può essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza. In tale sede sono acquisiti gli elementi rappresentati dal soggetto interessato.
A conclusione delle attività anzidette, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.
Il provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura della competente struttura aziendale, nel rispetto degli eventuali termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.
Il Titolare del potere disciplinare cura, nel caso, l'attuazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

[2] CCNL per i dirigenti di aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione dal Titolare del potere disciplinare anche avvalendosi delle competenti strutture aziendali.

## 6 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Modello 231, del Codice etico, del Piano anticorruzione o delle relative procedure aziendali da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale (al completo incluso i sindaci supplenti), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative che saranno verbalizzate in sede di CdA e dovrà essere informata l'Assemblea alla prima convocazione utile.

Con riferimento specifico agli amministratori, sempre nel rispetto dei principi e regole procedurali di cui ai punti 3 e 4, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca del Consigliere.

## 7 Misure nei confronti di altri collaboratori

Ogni violazione da parte di soggetti terzi, come consulenti e fornitori della Società, delle norme di legge, dei principi generali del Modello e del Piano, delle regole di comportamento proceduralizzate o conosciute è sanzionata secondo quanto previsto dalle disposizioni di leggi vigenti e nelle specifiche clausole contrattuali inserite all'interno dei contratti, secondo quanto stabilito nel Modello di organizzazione e gestione della Società, nel Codice etico e nel Piano anticorruzione, quali, a titolo esemplificativo, la diffida al puntuale rispetto dei contenuti della documentazione sopra riportata, l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto, a seconda della gravità della violazione contestata.

## 8 Misure nei confronti di coloro che commettono violazioni connesse al whistleblowing

Savno in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 (Trasposizione della Direttiva europea sul whistleblowing 1937/2019) prevede altresì che possano essere irrogate sanzioni disciplinari nei confronti di:

1) Coloro che commettono ritorsioni o ostacolino l'effettuazione di una segnalazione o violino l'obbligo di riservatezza connesso all'anonimato del segnalante;

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma

2) Coloro che non applichino le procedure in essere per la gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni, ossia non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
3) Coloro che si macchino di reati di diffamazione o di calunnia nell'ambito della segnalazione;
4) del Segnalato, qualora dalle verifiche condotte si dovessero accertare comportamenti illeciti;
5) dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

Le tipologie di sanzioni verranno irrogate in questi casi considerando tutti gli elementi e/o le circostanze ad esse inerenti, seguendo l'impostazione definita nei precedenti paragrafi.

Copyright esclusivo - Documento non riproducibile in nessuna forma