



CODICE SANZIONATORIO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di SO.RI il 29.03.2024

In vigore dal:

29.03.2024

Precedenti versioni:

Rev. 1 - Delibera del C.D.A del 19/07/2012

Rev. 2 - Delibera del C.D.A del 24/09/2014



Indice

Sommario

1.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	3
1.1.	Premessa	3
1.2.	Il CCNL di riferimento in SO.RI	3
1.3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	3
1.4.	Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni	4
1.5.	Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni	5
1.6.	Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili	7
1.7.	Misure disciplinari nei confronti dei componenti del CdA e del Presidente del CdA	11
1.8.	Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e revisore legale.	11
1.9.	Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	12
1.10.	Misure disciplinari nei confronti dei segnalanti	13
1.11.	Modifiche del sistema sanzionatorio	13



1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

1.1. Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Quanto sancito nel Sistema Sanzionatorio di SO.RI SpA è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è stato sottoposto a validazione delle RSU aziendali.

1.2. Il CCNL di riferimento in SO.RI

Il CCNL Federambiente (30.06.2008), a cui fa riferimento SO.RI, al Cap. XIII art. 68 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

Al dipendente/Quadro responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un max di 10 giorni
- Licenziamento con preavviso e TFR
- Licenziamento senza preavviso e con TFR.

Per maggiori dettagli si rimanda al dettato dell'art. 68 del CCNL Federambiente.

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Le violazioni del Modello in relazione ai reati di natura corruttiva previsti dal codice penale o dal codice civile (corruzione tra privati), sono valutati dalla Società con particolare ed ulteriore gravità, visto che presuppongono la violazione di doveri costituzionali di imparzialità e cura dell'interesse pubblico che rappresentano valori inviolabili.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Le procedure contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante affissione permanente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti. Agli altri soggetti destinatari, verrà consegnata personalmente una copia del presente Codice.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Azienda. In particolare, le sanzioni nei confronti dei dipendenti verranno irrogate dal Presidente del CdA di SO.RI con propria formale decisione.

Ogni violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema Disciplinare.

1.4. Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, i componenti del CdA, il Presidente del CdA, i sindaci, i Responsabili Organizzativi i collaboratori, i fornitori, i consulenti nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo, del Codice Etico e del Codice di Comportamento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di SO.RI, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le tipologie di condotte censurabili sono meglio dettagliate nei paragrafi successivi.

1.5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni

La violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e del Codice di Comportamento potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di Licenziamento con preavviso per giusta causa. Le sanzioni irrogabili sono quelle individuate nel Codice Disciplinare di cui al CCNL Federambiente, nel rispetto comunque di quanto previsto e disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciò premesso, si indicano qui di seguito le sanzioni per la violazione delle regole indicate dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento:

- Sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della Multa di importo massimo pari a 4 ore di importo pari a 4 ore. Si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri indicati, in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento ovvero per l'adozione (o omissione), nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.
- Sanzione disciplinare della Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, qualora nel commettere le violazioni che comportano l'applicazione delle sanzioni più lievi di cui al precedente paragrafo, si arrechi danni all'Azienda o la si esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.
- Sanzione disciplinare del Licenziamento con preavviso con preavviso. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento, non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, o del Codice Etico e/o di Comportamento, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'Azienda.
- Sanzione disciplinare del Licenziamento con preavviso senza preavviso. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo, o del Codice Etico e/o di Comportamento tale da determinare a carico dell'Azienda le misure previste dal D.Lgs.231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Di seguito si delineano le tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti subordinati	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa - Sospensione dal lavoro - Licenziamento
Omissione di inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> - Licenziamento - Nei casi più lievi: Sospensione lavoro
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa - Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"> - Multa - Sospensione dal lavoro - Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal lavoro - Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa
Omessa informativa all'OdV, nonché al Presidente del CdA di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta - Multa
L'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> - Multa - Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro.



La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

1.6. Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e del Codice di Comportamento da parte dei Responsabili Organizzativi a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari nel rispetto del CCNL ad essi applicato.

La ripetuta violazione delle procedure interne previste dal suddetto Modello, dal Codice etico e dal Codice di Comportamento da parte dei Responsabili Organizzativi, ovvero il comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in detti elaborati che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01, potrà giustificare il Licenziamento con preavviso in tronco.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Responsabile Organizzativo, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Azienda può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti apicali, intendendosi come tale i Responsabili Organizzativi ed i Responsabili di area/servizio, a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI, confrontandosi anche con il CdA e il Collegio Sindacale, dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività di funzione.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
	<p>infrazioni sono gravi e reiterate</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
<p>Inosservanza delle condotte di comportamento e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate
<p>Omissioni di prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
<p>Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
<p>Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
<p>Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto. - Licenziamento senza preavviso.

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e ai richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
La messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione.	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate - Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.
L'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate	<ul style="list-style-type: none"> - Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.



1.7. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del CdA e del Presidente del CdA

SO.RI S.p.A. valuta con estremo rigore ogni violazione del Modello Organizzativo realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli Amministratori - ed in particolare del Presidente del CdA - che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo, del Codice di Comportamento e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito di informativa scritta¹ ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto;
- Sanzione pecuniaria per un importo che sarà determinato dal CdA collegialmente;
- Revoca totale o parziale delle eventuali deleghe e procure;

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del Responsabile, il CdA convoca l'Assemblea dei soci proponendo la revoca dalla carica, procedendo ai sensi degli art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

1.8. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e revisore legale.

Qualora a commettere la violazione siano un componente del Collegio Sindacale o il revisore legale dei conti/Società di revisione, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al CdA, in persona del Presidente e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e/o dalle norme del Codice Civile, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.

¹ L'OdV, in presenza di violazioni commesse da un componente del CdA o da un Amministratore, deve predisporre una relazione scritta al CdA, inviata per conoscenza anche al Collegio Sindacale, contenente:

- La descrizione della condotta contestata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

1.9. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti esterni/fornitori a cui seguono possibili sanzioni che il Presidente del CdA di SO.RI dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti esterni	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Inosservanza delle condotte e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.	- Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto. -
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	- Risoluzione ex art. 1456 cc nei casi più gravi e se si realizza il reato presupposto.
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	- Richiamo e intimazione a conformarsi -



La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

1.10. Misure disciplinari nei confronti dei segnalanti

A seguito delle modifiche introdotte all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, ad opera del D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019* sono previste misure disciplinari destinate a tutto il personale destinatario del Modello Organizzativo 231:

- In caso di accertamento di ritorsioni, o di ostacolo alla segnalazione (anche tentata) o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- in caso di mancata istituzione del canale di segnalazione o di mancata adozione di procedure /regolamenti per l'effettuazione delle segnalazioni;
- In caso di accertamento che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto competente;
- In caso di accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre:

- È nullo il mutamento di funzioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante, compreso il licenziamento.

1.11. Modifiche del sistema sanzionatorio

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione previa acquisizione del parere da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o con altro mezzo ritenuto idoneo.