

CODICE DISCIPLINARE

Sommarrio

1.	PREMESSA.....	2
2.	Il Sistema Disciplinare	2
3.	I SOGGETTI DESTINATARI	3
4.	LE CONDOTTE RILEVANTI.....	4
5.	LE SANZIONI DISCIPLINARI.....	5
6.	CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE.....	8
7.	Il piano di formazione e comunicazione.....	12

1. PREMESSA

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a STREVER S.P.A. i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231, nonché i principi generali dell'ordinamento in materia di contestazione e comminazione delle sanzioni, prevedono che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati a STREVER S.P.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, si osserva che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da STREVER S.P.A. (CCNL edilizia Confindustria) prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori, della L. 604/66, della L. 108/90 e s.m.i.

Nel caso di STREVER S.P.A. compete al Presidente/AD assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

STREVER S.P.A. si riserva, comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

2. Il Sistema Disciplinare

STREVER S.P.A. ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

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

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

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

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

Il presente Sistema Disciplinare è reso conoscibile mediante divulgazione al personale STREVER S.P.A.

3. I SOGGETTI DESTINATARI

Gli Amministratori e i Sindaci

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di STREVER S.P.A., una posizione c.d. "apicale". Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Sindaci'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, **l'Organismo di Vigilanza deve informare l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale, che decidono, nella adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.**

Le infrazioni degli Amministratori che abbiamo, tra gli altri, l'effetto di causare il licenziamento di dirigenti o dipendenti, oppure di procurare danni alla Società e ai soci, oppure che costituiscano simulazione di operazioni finanziarie, comportano la revoca per giusta causa dei trasgressori, previa deliberazione dell'Organo competente.

Fuori dai casi di revoca dell'incarico di cui sopra, gli Amministratori, cui siano stati attribuiti dei poteri da esercitarsi disgiuntamente, qualora compiano degli atti eccedenti o non contemplati nell'ambito dei poteri loro conferiti o, comunque, violino limiti prescritti dal Modello per più di tre volte nel corso di un esercizio, saranno sospesi dall'incarico, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Qualora le trasgressioni al Modello configurino anche ipotesi di decadenza dalla carica di Amministratore ex art. 2382 c.c., l'Assemblea dei Soci provvederà direttamente alla sostituzione ai sensi dell'art. 2386 c.c.

Deve escludersi l'applicazione delle misure sanzionatorie agli Amministratori che abbiano violato il Modello nei casi di ratifica dei predetti comportamenti da parte dell'Assemblea dei Soci, nella prima adunanza possibile o, comunque, entro quattro mesi dal riscontro della trasgressione.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

I dipendenti di STREVER S.P.A.

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di STREVER S.P.A. legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

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

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di STREVER S.P.A., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per STREVER S.P.A.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con STREVER S.P.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni a STREVER S.P.A., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

4. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

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

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 2;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di STREVER S.P.A. ai sensi del Decreto.
3. Assunzioni di comportamenti in contravvenzione ai principi implementati per attuare e mantenere la parità di genere.

Inoltre, le sanzioni previste in appresso, sono applicate nei confronti di Amministratori, Sindaci e soggetti apicali anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e nei casi più gravi perpetrazione dei reati.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5, 6 e 7;
5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 6 e 7;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 7;
7. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

5. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Le diverse tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo.

A loro volta le sanzioni sono tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL dei dipendenti.

Le diverse tipologie di sanzioni previste sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- formazione obbligatoria in caso di molestie non gravi;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 8 giorni;
- licenziamento ai sensi del CCNL cui si rinvia.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. Il provvedimento non potrà essere adottato se non siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni successivi al ricevimento delle giustificazioni del lavoratore, le giustificazioni stesse si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare anche verbalmente le proprie giustificazioni che saranno verbalizzate. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze, con reclamo entro 5 giorni dalla notificazione del provvedimento. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nel seguito si riporta, per ogni tipo di sanzione, il collegamento con la tipologia di violazione cui far riferimento.

Richiamo Verbale

La sanzione del richiamo verbale è applicata nei casi di violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, non avente rilevanza esterna, nonché per avvisare il responsabile che i comportamenti dal medesimo tenuti, sono inopportuni secondo la declinazione riportata nel codice etico aziendale, rendendogli chiare le conseguenze future.

Formazione obbligatoria

Obbligo di partecipare a programmi di formazione specifici sul rispetto sul posto di lavoro e sulla prevenzione delle molestie di genere.

Ammonizione Scritta

Normalmente, salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore che:

a) non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

- b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;
- c) non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o esegua lavori non ordinatigli;
- d) per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;
- f) promuova, o effettui, nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;
- g) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti;
- h) non comunichi entro tre giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione.
- i) il datore di lavoro potrebbe emettere un avvertimento scritto al molestatore, mettendolo al corrente del suo comportamento inopportuno e delle conseguenze se il comportamento dovesse continuare.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a quello previsto nel CCNL, è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione del Codice avente gravità tale da esporre STREVER S.P.A. a responsabilità nei confronti dei terzi;
- comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello 231, sia pure a livello potenziale (ad es. mancato rispetto delle policies aziendali o del Codice di condotta aziendale).

In maggior dettaglio, la sanzione si applica in occasione di:

- inosservanza del Codice con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del Patrimonio di STREVER S.P.A., dei creditori ed alle attività a ciò strumentali;
- inosservanza di quanto previsto dai poteri e deleghe conferite, particolarmente in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni prescritte dal Modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mancati controlli e errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato.
- In caso di comportamento inopportuno grave o reiterato, il molestatore potrà essere sospeso dal lavoro per il periodo massimo consentito dal CCNL

Licenziamento

Il licenziamento per motivi disciplinari potrà essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le infrazioni così sanzionate ai sensi del CCNL, nonché quei comportamenti inopportuni gravi che costituiscono molestia persistente o particolarmente grave.

L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti - Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora sia accertata la commissione di una condotta che viola le prescrizioni o gli obiettivi del Modello 231 adottato e quindi atta a menomare il vincolo fiduciario possono essere applicate, a seconda della gravità e del danno, le seguenti sanzioni:

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

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una condotta che viola le prescrizioni o gli obiettivi del Modello 231 adottato e quindi atta a menomare il vincolo fiduciario possono essere applicate, a seconda della gravità e del danno, le seguenti sanzioni

la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale (eventualmente) contrattualmente convenuta ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con STREVER S.P.A.; la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con STREVER S.P.A.

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

Organismo di vigilanza

Si rimanda alla delibera istitutiva contemplante le ipotesi di decadenza dall'incarico.

6. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Delegato di STREVER S.P.A., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Contestazione ed irrogazione della sanzione

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti del fatto o della situazione suscettibile di rimprovero, ovvero la comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

In tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'organo amministrativo, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte degli Amministratori o di altri soggetti istituzionali l'Organismo di Vigilanza redige una relazione da rimettere all'assemblea contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto
- l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Nei confronti dei Soggetti Apicali

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, l'organo amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

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

I componenti dell'organo amministrativo, qualora compiano atti eccedenti o non contemplati nell'ambito dei poteri loro conferiti, dovranno essere rimessi al sindacato degli organi sociali competenti a valutare e decidere sulla fattispecie.

Le eventuali contestazioni di reati a uno o più Amministratori o sindaci (se nominati), rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, comporta applicazione di provvedimenti interni che saranno adottati dagli organi sociali competenti, da convocare senza indugio, tra cui quelli previsti dalla normativa regolamentare applicabile e quelli qualificabili come provvedimenti di "self cleaning".

L'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo della Società e l'organo di controllo delle contestazioni da parte dell'AG alla volta dell'amministratore o dei Consiglieri per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- altri provvedimenti considerati opportuni rispetto alla gravità della violazione (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

E' vietato al rappresentante legale indagato nominare il difensore della società per il procedimento ascritto a quest'ultima in applicazione del D.L.vo n. 231/01. Al fine di rimuovere possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, occorre pertanto che l'organo

amministrativo o, se incompatibile, l'assemblea, provveda alla nomina di un difensore per la società o, in caso di ulteriore stallo, procedersi con la richiesta all'AG competente per la nomina di un curatore speciale che provveda al conferimento della procura alle liti.

Nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni di garanzia di cui al CCNL di riferimento.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, Codice Civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato

Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'amministratore una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

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

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere concesso un termine, non inferiore a 5 giorni, entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Qualora le trasgressioni al Modello configurino anche ipotesi di decadenza dalla carica di Amministratore ex art. 2382 c.c., l'Assemblea dei Soci provvederà direttamente alla sostituzione ai sensi dell'art. 2386 c.c.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

Nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni di garanzia di cui al CCNL di riferimento.

Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente/Vicepresidente, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

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

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

Misure per chi viola il sistema di segnalazioni

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la comminazione di sanzioni disciplinari in base a quanto previsto nel CCNL e/o, ovvero, se trattasi di soggetto diverso, si applica la risoluzione del rapporto secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del medesimo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di violazione delle misure di tutela del segnalante (es. ritorsioni o quando è accertata che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza) si applica una delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 99 e ss. del CCNL, modulate secondo i

criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, si applica la risoluzione del rapporto secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è punito con una delle sanzioni disciplinari previste dagli artt. 99 e 100 del CCNL, modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, si applica la risoluzione del rapporto secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, ovvero siano istituiti ma non funzionanti, ovvero non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero risulti che tali procedure non siano conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 24/2023, si applica una delle sanzioni disciplinari previste dagli artt. 99 e 100 del CCNL, modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, si applica la risoluzione del rapporto secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Quando risulti che l'organismo deputato alla gestione delle segnalazioni non ha svolto alcuna attività di verifica e/o analisi delle segnalazioni ricevute o la stessa è gravemente carente si applica la sanzione della risoluzione dell'incarico.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.L.vo n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

7. Il piano di formazione e comunicazione

La società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Strever S.p.a. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Strever S.p.A. intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

Il presente documento descrittivo del Modello deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.