

## Indice

1.	PREMESSA.....	2
2.	RIFERIMENTI LEGISLATIVI E DOCUMENTALI .....	2
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
4.	CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....	4
5.	LE SANZIONI.....	5
6.	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI .....	6
7.	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	7
8.	PROCEDURA DI CONTESTAZIONE.....	11
9.	COMUNICAZIONE .....	11

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

## 1. PREMESSA

Il presente Sistema disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli Enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa-penale introdotta dal D.Lgs. 231/2001, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “Modello 231”) idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello 231, ed a completamento di quest’ultimo, VELAN ABV S.r.l. (di seguito la “Società”) ha predisposto il presente documento tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale dal quale il presente Sistema disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto. Pertanto, le regole e le sanzioni qui richiamate integrano – senza sostituirle - le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento iniziato per l’irrogazione di una sanzione penale.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL Dirigenti di aziende e CCNL per gli impiegati ed operai dipendenti del settore di appartenenza).

L’applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema disciplinare tiene conto anche dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l’intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste negli elementi del Modello 231, nel Codice Etico, nelle procedure organizzative adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, allo scopo di individuare e definire:

- i criteri di commisurazione delle sanzioni;
- le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- il procedimento di accertamento delle sanzioni;
- i comportamenti che fanno scattare le misure disciplinari.

## 2. RIFERIMENTI LEGISLATIVI E DOCUMENTALI

- CCNL dell’Industria metalmeccanica e della installazione di impianti (5 Febbraio 2021)
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24
- Codice Civile
- Code of Business Conduct and Ethics
- Codice Etico Velan ABV S.r.l.
- Modello 231 Velan ABV S.r.l.

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare tutti i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati e operai), i Dirigenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA), del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, i Consulenti, i collaboratori, gli agenti, i procuratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società e rivestano funzioni di rappresentanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Codice Etico e Modello 231;
2. mancata o non veritiera attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello 231;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
6. aver ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione o che sia stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs 24/2023;
7. non siano stati istituiti i canali di segnalazione o che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

8. aver adottato delle procedure di segnalazione che non siano conformi a quelle previste dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023;
9. mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
10. molestia sessuale nei confronti di colleghi, dove per molestia sessuale s'intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

Ai fini del presente Sistema disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello 231 tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuati al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

#### **4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello 231, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. **gravità** della inosservanza;
2. **livello di responsabilità gerarchica** e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. **elemento soggettivo** della condotta (distinzione tra dolo e colpa): intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
4. **rilevanza degli obblighi** violati;
5. **conseguenza** in capo alla Società;
6. **eventuale concorso** di altri soggetti nella responsabilità;
7. **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;
8. comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di **precedenti disciplinari** del medesimo genere.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello 231, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del D.Lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuato attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Il grado della **colpa** e della **recidività** dell'infrazione costituiscono un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

## 5. LE SANZIONI

Il presente Sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali, ma intende stigmatizzare e sanzionare solo i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Codice Etico, Modello 231, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni alle procedure operative aziendali poste in essere dai soggetti sopra identificati (cap. 3 "Ambito di applicazione").

Si elencano di seguito i contratti collettivi adottati dalla Società:

- Personale Dirigente: CCNL Dirigenti di aziende.
- Personale dipendente: CCNL per gli impiegati ed operai dipendenti delle aziende del settore di appartenenza

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Codice Etico e Modello 231 sono, in ordine crescente di gravità:

- a) **conservative** del rapporto di lavoro:
- richiamo verbale;
  - richiamo scritto;
  - multa non superiore a tre ore di retribuzione;

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- b) **risolutive** del rapporto di lavoro:
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo
  - licenziamento per giusta causa;

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il lavoratore potrà giustificarsi entro cinque giorni dalla data di contestazione e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale; l'azienda potrà emanare il provvedimento disciplinare entro il termine di sei giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti (Bacheche Aziendali).

## 6. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Affinché il Codice Etico e il Modello 231 siano effettivamente operanti è necessario adottare un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni ivi contenute. Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Codice Etico e Modello 231 configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) e le altre categorie di soggetti Dirigenti o professionisti a cui sono dedicati rispettivamente i paragrafi 7.2 e 7.4.

Il procedimento disciplinare relativo ai dipendenti non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL per gli impiegati ed operai dipendenti delle aziende del settore di appartenenza. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Codice Etico e Modello 231, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, all'Amministratore Unico e al Responsabile delle Risorse Umane.

L'accertamento delle infrazioni al Codice Etico e Modello 231 spetta all'OdV, che dovrà segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti secondo il sistema di deleghe e procure vigente.

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura dell'irrogazione delle stesse violazioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

## **7. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Come già sopra evidenziato, sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare tutti i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), i Dirigenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, i Consulenti, i collaboratori, gli agenti, i procuratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società e rivestano funzioni di rappresentanza.

### **7.1. Lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai)**

Le disposizioni contenute nel Codice Etico e Modello 231 adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale dipendente (impiegati, quadri ed operai).

La violazione delle disposizioni in esso contenute potrà costituire, pertanto, inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno.

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro, impiegato ed operaio coincidono con quelle previste dall'art. 8 – Provvedimenti disciplinari Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui al precedente punto 5, e sono tutte quelle indicate nello stesso punto.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al precedente capitolo 4.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Codice Etico e Modello 231 e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile, trovando applicazione i criteri di gravità di cui al precedente capitolo 4.

#### **7.1.1. Richiamo verbale e richiamo scritto**

Il richiamo verbale sarà comminato, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, in caso di lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231.

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

- l'inosservanza delle procedure o prassi aziendali dalle quali però non derivi pregiudizio alle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- l'omissione ingiustificata dei controlli previsti;
- la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;
- l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231 della Società.

#### **7.1.2. Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**

Incorre nel provvedimento della multa, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, il lavoratore che:

- recidiva, nei precedenti due anni, in una delle violazioni di lieve entità che siano state più volte contestate con irrogazione del provvedimento disciplinare del rimprovero scritto;
- violazione, nello svolgimento dell'attività di lavoro e comunque nei luoghi di lavoro, delle prescrizioni del Modello 231 della Società.

#### **7.1.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni**

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende appartenenti al Settore Metalmeccanico, si precisa che sarà irrogata la sospensione, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, al lavoratore che:

- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello 231, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente, arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alle integrità dei beni dell'azienda, ovvero commetta qualsiasi mancanza che comprometta o rechi pregiudizio lieve alla salute ed alla sicurezza del posto di lavoro, creando una situazione di potenziale pericolo per sé e/o per i colleghi, o leda l'immagine della Società.

#### **7.1.4. Licenziamenti**

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende appartenenti al Settore Metalmeccanico, si precisa che può essere intimato il licenziamento, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, al lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e del presente Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

\*\*\*\*\*

Per quanto attiene alla normativa in tema di whistleblowing:

- nel caso di segnalazione falsa e non anonima, effettuata da un lavoratore dipendente con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
- nel caso di segnalazione falsa e non anonima effettuata da un lavoratore dipendente con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.

#### 7.2. Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle regole che compongono il Codice Etico e Modello 231 e quindi di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le seguenti sanzioni:

- a) in caso di **violazione non grave** di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Codice Etico e Modello 231, il dirigente incorre nel biasimo scritto all'osservanza degli stessi, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di **grave violazione** di una o più prescrizioni del Codice Etico e Modello 231 tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche poter ledere il rapporto di fiducia), il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento.

L'applicazione della misura disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al capitolo 4) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al capitolo 6).

È doveroso ricordare che la Sezione Lavoro della Suprema Corte, nella sentenza n. 5213 del 3 aprile 2003 ha enunciato il seguente principio di diritto: "Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, 2° e 3° comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini dell'irrogazione di sanzioni disciplinari sono applicabili anche in caso di licenziamento di un dirigente". Dunque, il provvedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non sia precedentemente contestato in forma scritta.

Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Codice Etico e del Modello 231 e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura un comportamento sanzionabile, trovando applicazione i criteri di gravità di cui al precedente capitolo 5.

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

Per quanto attiene alla normativa in tema di whistleblowing:

- nel caso di segnalazione falsa e non anonima effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
- nel caso di segnalazione falsa e non anonima effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.

### **7.3. Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e componenti dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del Codice Etico e/o del Modello 231 da parte di un Consigliere del CdA o dell'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio, e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'Organo Amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Codice Etico e Modello 231.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Codice Etico e Modello 231 e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Per quanto attiene alla procedura whistleblowing:

- nel caso di segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, da parte di un componente dell'Organo Amministrativo, sarà applicata la sanzione disciplinare della revoca dall'incarico;
- nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, al componente dell'Organo Amministrativo sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dall'incarico o, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico.

### **7.4. Consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi**

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori, Agenti, Procuratori ed i Terzi (di seguito: "professionisti") che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Codice Etico e Modello 231 poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari fino

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

all'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, così come previsto dalla specifica clausola risolutiva, cosiddetta "clausola 231", inserita nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Codice Etico e Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Delegato e, nei casi ritenuti più gravi, all'intero CdA ed al Collegio Sindacale.

Il presente articolo si applica anche a tutti i soggetti che possano avere commesso gli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 Decreto Legislativo n. 24/2023.

Qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società (ad esempio l'applicazione da parte del giudice delle misure interdittive in sede cautelare previste dal Decreto stesso), la Stessa si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

## 8. PROCEDURA DI CONTESTAZIONE

Conformemente a quanto previsto dal CCNL dell'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 5 Febbraio 2021 ed in particolare agli artt. 8 (Provvedimenti disciplinari), 9 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni), 10 (Licenziamenti per mancanze) e 11 (Sospensione cautelare non disciplinare) Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda del su citato CCNL, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento per mancanze con preavviso e senza preavviso di cui all'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'articolo 7 della Legge 15 Luglio 1966 n° 604 confermate dall'art. 18 della Legge 20 Maggio 1970 n° 300. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

## 9. COMUNICAZIONE

Il presente Sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura del Responsabile Risorse Umane, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, e nelle Intranet aziendali.

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>

**SISTEMA DISCIPLINARE**

Rev. 00 - Pagina 12 di 12

Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni. Sarà del pari consegnato il Codice Etico.

Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.

In fase di prima attuazione verrà data ampia informativa ai dipendenti, così come delle successive modifiche apportate, con inoltro, anche in via informatica, specificando che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente sistema sanzionatorio possono richiederla al Responsabile Risorse Umane.

00	23.04.26	Prima emissione	Team Compliance	RRU	CdA
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>