



00198 Roma - Via Aniene, 14  
T. 06.48.07.35.01 - F. 06.48.07.35.48

[mefop@mefop.it](mailto:mefop@mefop.it)  
[mefospa@pec.it](mailto:mefospa@pec.it)  
[www.mefop.it](http://www.mefop.it)

# Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

---

**SISTEMA DISCIPLINARE**

**Adottato da  
MEFOP SPA**  
Marzo 2019



## Sommario

1. PREMESSA.....	3
1.1 I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni.....	3
1.2 Il Sistema Disciplinare di Mefop.....	4
2 I SOGGETTI DESTINATARI.....	6
2.1 Gli Amministratori e i Sindaci.....	6
2.2 Gli altri soggetti in posizione “apicale”.....	6
2.3 I dipendenti di Mefop.....	6
2.4 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello .....	7
3. LE CONDOTTE RILEVANTI.....	8
4. SANZIONI DISCIPLINARI.....	10
4.1 Le diverse tipologie di sanzioni .....	10
4.1.1 Rimprovero verbale.....	10
4.1.2 Rimprovero scritto .....	11
4.1.3 Multa non superiore a 4 ore di retribuzione base.....	11
4.1.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico .....	11
4.1.5 Licenziamento con preavviso .....	12
4.1.6 Licenziamento senza preavviso.....	12
4.2 L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti .....	13
4.2.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....	13
4.2.2 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.....	13
4.2.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	14
4.2.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	14
5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE .....	16
5.1 Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	17
5.2 Segue: nei confronti dei Soggetti Apicali .....	18
5.3 Segue: nei confronti dei Dipendenti .....	19
5.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	19

## 1. PREMESSA

### 1.1 I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità, 'Decreto') ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (soggetti 'apicali' e soggetti 'in posizione subordinata').

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, gli Enti sono passibili delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;

che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

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 giuslavoristica applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a Mefop i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede 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 alla Società 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 Mefop (CCNL Commercio) 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..

Per quanto riguarda il personale dirigente, il relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL Commercio) non prevede provvedimenti disciplinari. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

In questi casi si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

## **1.2 Il Sistema Disciplinare di Mefop**

Mefop 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 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 della Società.

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 parti, corrispondenti alle sezioni che seguono, concernenti: la identificazione dei soggetti passibili delle sanzioni previste, la definizione delle condotte potenzialmente rilevanti, le tipologie di sanzioni comminabili e nell’ultima la descrizione del 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.

## **2 I SOGGETTI DESTINATARI**

### **2.1 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 Mefop, 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').

Atteso che attualmente è presente un Consiglio di Amministrazione, con conseguente nomina di Presidente e di Collegio Sindacale, ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione del Modello.

### **2.2 Gli altri soggetti in posizione "apicale"**

Nel novero dei soggetti in cd. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci e ai revisori va, inoltre, ricompreso, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il Direttore Generale.

Il Direttore Generale di Mefop è legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

### **2.3 I dipendenti di Mefop**

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 della Società legati alla stessa 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.).

## 2.4 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 Mefop, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Mefop un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Mefop;
- 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 alla Società, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

### **3. 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. mancata collaborazione con l'OdV o il RPCT;
2. 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;
3. 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 della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, le sanzioni previste nella successiva Sezione 4, sono applicate nei confronti dei 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 4, 5 e 6;
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 5 e 6;
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 6;

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.

## 4. SANZIONI DISCIPLINARI

### 4.1 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:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione normale per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

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

#### 4.1.1 Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale è applicata nei casi di violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza e non avente rilevanza esterna.

#### 4.1.2 Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna.

#### 4.1.3 Multa non superiore a 4 ore di retribuzione base

La sanzione è applicata nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, mancata osservanza dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ecc.);
- adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse e non altrimenti sanzionabili.

#### 4.1.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

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 la Società 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 policy 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 della Società, 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.

#### 4.1.5 Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso verrà applicata nei casi:

di reiterata grave violazione di quanto al punto precedente;

di notevole inadempimento nello svolgimento di attività necessariamente a contatto con la Pubblica amministrazione;

di inosservanza grave del Codice, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato.

#### 4.1.6 Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicata per mancanze commesse con dolo e colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali:

violazione dolosa dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale avente rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti dal D.lgs. n.231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società;

violazione e/o elusione di controlli interni, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo l'accesso o il controllo alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

## 4.2 L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti

### 4.2.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 3 da parte di un Amministratore e di un Sindaco, saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

### 4.2.2 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 3 da parte di un soggetto apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

#### 4.2.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 3 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate così come consentito dal CCNL del Commercio):

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore a 4 ore di retribuzione di base applicabile al caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni come previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

#### 4.2.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Mefop;

- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Mefop.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione 3 siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Mefop 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.

## 5. 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 previste nella Sezione 3.

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 al Direttore Generale, 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.

## 5.1 Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Amministratore o di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale 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 Collegio Sindacale convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali;
- essere sottoscritta dal Collegio Sindacale.

In occasione dell'adunanza del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Collegio Sindacale, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Collegio Sindacale provvede senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni.

La delibera del Collegio Sindacale e/o quella del CdA, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, mutatis mutandis, da parte del Presidente, qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

## **5.2 Segue: 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 al CdA e al Collegio Sindacale 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, Mefop, tramite il CdA, 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.

La contestazione deve essere sottoscritta dal CdA.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto apicale interessato, il CdA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il CdA cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il soggetto apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio arbitrale, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

### **5.3 Segue: nei confronti dei Dipendenti**

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.2., tenuto presente che la titolarità del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti Mefop è ordinariamente riconosciuto nella figura del Direttore generale.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione a cura di conciliatori sindacali di cui alla Legge 11 agosto 1973, n. 533, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

### **5.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al CdA e 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 e 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.