

|   |  |             |
|---|--|-------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 |             |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>  |             |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013   | Pag. 1 a 13 |

## CODICE SANZIONATORIO

Allegato 2 al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

|   |
|---|
| <b>In vigore dal:</b>                       |
| 10/04/2013                                  |
| <b>Precedenti versioni:</b>                 |
| PRIMA EMISSIONE                             |
| <b>Approvazione:</b>                        |
| Deliberazione del C.D.A n. 2 del 10/04/2013 |

|   |   |             |
|---|---|-------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL<br>D.LGS 231/2001 |             |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>   |             |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013  | Pag. 2 a 13 |

## Sommario

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | IL SISTEMA SANZIONATORIO .....   | 3  |
| 1.1. | Premessa .....   | 3  |
| 1.2. | I CCNL di riferimento in PUBLICASA .....   | 3  |
| 1.3. | Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....   | 4  |
| 1.4. | Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni .....  | 4  |
| 1.5. | Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni .....   | 5  |
| 1.6. | Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da Dirigenti e relative sanzioni applicabili ..... | 8  |
| 1.7. | Misure disciplinari nei confronti degli amministratori.....  | 10 |
| 1.8. | Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.....                       | 11 |
| 1.9. | Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori .....                                    | 11 |

|   |  |             |
|---|--|-------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 |             |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>  |             |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013   | Pag. 3 a 13 |

## 1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 1.1. Premessa

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

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

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

Quanto sancito nel Sistema Sanzionatorio di PUBLICASA SpA è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è stato sottoposto a validazione delle RSA.

### 1.2. I CCNL di riferimento in PUBLICASA

Il CCNL Federcasa 2006-2009, a cui fa riferimento PUBLICASA S.p.A. nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti, all'art. 60 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

Al dipendente sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

#### Art 60 CCNL Federcasa 2006-2009

Le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della Multa di importo massimo pari a 4 ore di importo pari a 4 ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari nei confronti del personale Dirigente, questi sono disciplinati dall'art. 6 del CCNL Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici economici locali CONF SERVIZI 22 DICEMBRE 2009.

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 2001.



### 1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

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

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

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Azienda. In particolare, le sanzioni nei confronti di tutti i dipendenti verranno irrogate dall'Alta Direzione di PUBLICASA con propria formale decisione.

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

### 1.4. Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni

Sono soggetti al presente sistema disciplinare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori, i Sindaci componenti il Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i Dirigenti, tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

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

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;



**- CODICE SANZIONATORIO -**

MOG.1.2

REVISIONE N.00  
DEL 25/03/2013

Pag. 5 a 13

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

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

#### **1.5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni**

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

Le sanzioni irrogabili sono quelle individuate nel Codice Disciplinare di cui all'articolo 60 del CCNL Federcasa 2006-2009, nel rispetto comunque di quanto previsto e disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori.

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

- Sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della Multa di importo massimo pari a 4 ore di importo pari a 4 ore. Si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri indicati, in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico ovvero per l'adozione (o omissione), nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.
- Sanzione disciplinare della Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, qualora nel commettere le violazioni che comportano l'applicazione delle sanzioni più lievi di cui al precedente paragrafo, si arrechi danni dall'Azienda o la si esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

|   |  |             |
|---|--|-------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 |             |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>  |             |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013   | Pag. 6 a 13 |

- Sanzione disciplinare del Licenziamento con preavviso con preavviso. Si applica, Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento, non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo o del Codice, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'Azienda.
- Sanzione disciplinare del Licenziamento con preavviso senza preavviso. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo o del Codice tale da determinare a carico dell'Azienda le misure previste dal D.Lgs.231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Di seguito si delineano le tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono possibili sanzioni che la Direzione PUBLICASA dovrà individuare.

| <b>Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti</b>   | <b>Possibili sanzioni applicabili</b>   |
|--|---|
| Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (CdA) nelle attività organizzative ed operative.                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul> |
| Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul> |
| Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>   |
| Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul> |

| Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti   | Possibili sanzioni applicabili   |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenziamento con preavviso</li> <li>- Licenziamento senza preavviso</li> </ul>   |
| Omissione di inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenziamento con preavviso</li> <li>- Nei casi più lievi: Sospensione lavoro</li> </ul>  |
| Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>  |
| Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento con preavviso</li> <li>- Licenziamento senza preavviso</li> </ul> |
| Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento con preavviso</li> <li>- Licenziamento senza preavviso</li> </ul>  |
| Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>  |
| Omessa informativa all'OdV, nonché al CDA di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>  |

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

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

**1.6. Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da Dirigenti e relative sanzioni applicabili**

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

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

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

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da Dirigenti, a cui seguono possibili sanzioni che il Consiglio di Amministrazione di PUBLICASA S.p.A., confrontandosi anche con il Collegio Sindacale, dovrà individuare.

| <b>Tipologie di condotte da parte dei Dirigenti</b>   | <b>Possibili sanzioni applicabili</b>   |
|---|---|
| Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività di funzione.                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li></ul>  |
| Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li><li>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.</li></ul> |
| Inosservanza delle condotte di comportamento e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li></ul>   |

**- CODICE SANZIONATORIO -**

| <b>Tipologie di condotte da parte dei Dirigenti</b>  | <b>Possibili sanzioni applicabili</b>   |
|--|---|
| presupposto.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li><li>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.</li></ul>   |
| Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li></ul>  |
| Omissioni di prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li><li>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.</li></ul> |
| Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01. | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li><li>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.</li></ul> |
| Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00</li><li>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate</li><li>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione.</li></ul> |
| Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Sanzione pecuniaria da un minimo</li></ul>   |



| <b>Tipologie di condotte da parte dei Dirigenti</b>  | <b>Possibili sanzioni applicabili</b>  |
|--|--|
| salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).             | di € 200,00 ad un massimo di € 500,00<br>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate<br>- Licenziamento con preavviso nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.  |
| Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.  | - Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate<br>- Licenziamento con preavviso nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.<br>- Licenziamento senza preavviso.   |
| Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali  | - Richiamo e intimazione a conformarsi<br>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00<br>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate   |
| Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e ai richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali. | - Richiamo e intimazione a conformarsi<br>- Sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00<br>- Sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, se le infrazioni sono gravi e reiterate<br>- Licenziamento con preavviso, se reiterazione dopo sospensione. |

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

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

### **1.7. Misure disciplinari nei confronti degli amministratori**

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

|   |  |              |
|---|--|--------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 |              |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>  |              |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013   | Pag. 11 a 13 |

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito di informativa scritta<sup>1</sup> ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

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

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

#### **1.8. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.**

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al CdA, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

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

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

#### **1.9. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori**

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni, lavoratori autonomi e/o fornitori di PUBLICASA S.p.A. valgono le seguenti disposizioni. Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti che risulti in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento

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

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

**- CODICE SANZIONATORIO -**

derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

A tale scopo, la Società prevede l'inserimento in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico PUBLICASA S.p.A. e delle conseguenze in caso di loro inosservanza.

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti esterni/fornitori a cui seguono possibili sanzioni che la Direzione o il Presidente del C.d.A (in base ai relativi poteri) di PUBLICASA S.p.A. dovrà individuare.

| <b>Tipologie di condotte dei soggetti esterni</b>  | <b>Possibili sanzioni applicabili</b>   |
|--|---|
| Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative ed operative.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.</li></ul>                     |
| Inosservanza delle condotte e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.</li></ul>                     |
| Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li></ul>  |
| Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.</li></ul> |
| Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01. | <ul style="list-style-type: none"><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.</li></ul>  |
| Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV.          | <ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li></ul>  |
| Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc nei casi più gravi e se si realizza il reato presupposto.</li></ul>                           |

|   |  |              |
|---|--|--------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 |              |
|   | <b>- CODICE SANZIONATORIO -</b>  |              |
| MOG.1.2   | REVISIONE N.00<br>DEL 25/03/2013   | Pag. 13 a 13 |

| Tipologie di condotte dei soggetti esterni  | Possibili sanzioni applicabili                 |
|---|--|
| possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).                                       |  |
| Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.         | - Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione. |
| Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto.                    | - Richiamo e intimazione a conformarsi         |
| Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto. | - Richiamo e intimazione a conformarsi         |

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

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