



SISTEMA SANZIONATORIO

Sommario

<u>Introduzione</u>	2
<u>Le violazioni e le misure disciplinari</u>	2
SISTEMA SANZIONATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI	3
LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI).....	3
DIRIGENTI	3
<u>Violazioni:</u>	4
<u>Sanzioni:</u>	4
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	5
MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	5
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI.....	5
<u>Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni</u>	6
ORGANISMO DI VIGILANZA	6
<u>Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.</u>	7

Introduzione

IVIES S.p.A. in considerazione della rilevanza e della centralità del Modello adotta un Sistema Sanzionatorio, idoneo a sanzionare i comportamenti che violano le prescrizioni del Modello e che perciò possono danneggiare la società compromettendo di conseguenza il legame di fiducia intercorrente fra le parti e legittimando l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari.

Tutti i soggetti che entrano nelle procedure previste dal Modello sono soggetti al sistema sanzionatorio, a prescindere dalla loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e anche ove si trovino al di fuori di essa.

Il Sistema Sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva; IVIES S.p.A. aderisce al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle Industrie edili del 19 aprile 2010 e attività affini ed al vigente Contratto Nazionale per i dirigenti delle imprese industriali; a tali regolamentazioni occorre quindi fare riferimento, in via generale per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

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

Il Sistema Sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di comminare le violazioni del Modello commesse da soggetti che non intrattengono con IVIES S.p.A. un rapporto di lavoro di natura subordinata quali ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, 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 all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione), i contraenti ed i partner.

Le misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, legati da forme di collaborazione con la Società saranno adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento a:

- gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta e delle conseguenze anche eventuali derivanti alla Società;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- circostanze in cui si è verificata la violazione;
- 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;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

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

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 'Statuto dei lavoratori' e/o da normative speciali.

Il presente Sistema Sanzionatorio, oltre ad essere pubblicato sul sito internet della società è affisso presso le sedi legale, amministrativa, operative e commerciali estere, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari.

Le violazioni e le misure disciplinari

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal Modello applicato.

SISTEMA SANZIONATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto legislativo n° 231 del 2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, tenendo conto del criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., con riferimento a ciascun caso di specie e secondo la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione. Il Modello di Gestione, comprensivo del Sistema Sanzionatorio, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti.

LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI)

Il Sistema Sanzionatorio identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti ed agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Oltre a quanto già previsto dal C.C.N.L. Nazionale applicato risultano Infrazioni:

- violazione o inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel Modello di Gestione;
- violazione o inosservanza delle prescrizioni individuate con riferimento alla Valutazione dei rischi;
- inosservanza degli strumenti e presidi specifici di controllo previsti per le aree a rischio e contenuti nella vigente normativa, anche di carattere aziendale;
- inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nel Codice Comportamentale;
- inosservanza degli obblighi di controllo previsti nel Modello per negligenza con esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo;
- omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza come indicata nel Modello;
- comportamenti a rischio che espongono la Società a una situazione oggettiva di pericolo;
- comportamento diretto in modo intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto legislativo n° 231 del 2001;
- ogni altro comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto legislativo n° n° 231 del 2001;
- comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto legislativo n° n° 231 del 2001.

Come definito dal CCNL Industrie edili ed affini ed in applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di tre ore;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

DIRIGENTI

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente Sistema Sanzionatorio, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello di Gestione o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la IVIES S.p.A. provvede ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili saranno operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato dal forte senso di fiducia, dalla mancanza, per i dirigenti medesimi, di un sistema di sanzioni conservative, dalla particolare necessità, per la IVIES SpA, di affidarsi a soggetti dalla spiccata professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di condotta e per il rispetto dei principi di legge e delle procedure e delle norme aziendali tutte.

Violazioni:

Costituiscono illecito disciplinare, a titolo esemplificativo e non tassativo, le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o di procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto 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 al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o di procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

Sanzioni:

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) biasimo scritto;
- b) licenziamento con preavviso;
- c) licenziamento senza preavviso.

Entrando nel merito delle suddette sanzioni:

- a) il provvedimento del biasimo scritto all'osservanza del Modello di Gestione, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello;
- b) Il provvedimento del licenziamento con preavviso potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
- c) Il provvedimento del licenziamento senza preavviso potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di

fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione del Codice Comportamentale e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto stesso;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione di IVIES.

L'accertamento delle infrazioni può essere svolto dall'Amministratore Unico, dal Collegio Sindacale, dell'O.d.V. e/o da quelle funzioni a cui compete una forma di controllo delle attività della società mentre i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'Ufficio Personale su indicazione dell'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci. E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e d'irrogazione delle sanzioni per le violazioni del Modello Organizzativo; non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello di Gestione senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello di Gestione.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello di Gestione Integrato da parte di uno o più membri dell'Assemblea dei Soci, l'O.d.V. informa il Collegio Sindacale e l'intera Assemblea affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello di Gestione da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa l'intero Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni violazione delle regole previste dal Modello di Gestione, nonché ogni commissione dei reati imputabile ai Collaboratori Esterni (ad esempio, fornitori, Professionisti, subappaltatori, Consulenti, Partner, ...), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora tale comportamento sia tale da cagionare a IVIES qualsivoglia danno, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto o in caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie.

Più in generale, fermo restando quanto convenzionalmente stabilito nei singoli contratti stipulati con i collaboratori, sono previste le seguenti sanzioni:

- a) Diffida ad un puntuale rispetto delle disposizioni previste dal Codice Etico e del Modello di Gestione, qualora la violazione di una o più regole di comportamento in questi contenute configuri esclusivamente una irregolarità avente carattere lieve;

- b) Risoluzione del contratto, qualora la violazione di una più disposizioni previste dal Codice Etico e/o dal Modello di Gestione determini un danno patrimoniale per IVIES o esponga, in concreto, la stessa ad un concreto pericolo per la integrità del patrimonio o dei beni aziendali

Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni

L'inizio del procedimento è subordinato alla preventiva rilevazione e/o segnalazione di una violazione delle disposizioni previste dal Codice Etico e del Modello di Gestione.

A seguito di tale segnalazione l'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata un'effettiva violazione. Tale fase è condotta dall'O.d.V. nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'O.d.V. può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'O.d.V. l'archivia con motivazione riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'O.d.V. comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all'Amministratore Delegato, il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'O.d.V., si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

L'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico 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 Amministratore Unico/Assemblea dei Soci, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello di Gestione, del Codice Etico o, più in generale, della normativa interna di IVIES da parte dell'O.d.V., l'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento O.d.V.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizione contenute nel Regolamento dell'O.d.V., i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione dell'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci per l'adozione del provvedimento di revoca del mandato.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizione contenute nel Regolamento dell'OdV, si prevede che:

- a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che:
 - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella la DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'O.d.V. che:
 - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;

- c) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA DEL MANDATO il componente dell'OdV che:
- nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, di misure previste dal Decreto.

[Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.](#)

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, l'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci avvierà le procedure di accertamento delle stesse.

Pertanto:

- a) a ogni notizia comunicata all'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci., del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede, è dato impulso da parte del Consiglio stesso, alla procedura di accertamento;
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dall'Amministratore Unico/Assemblea dei Soci, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.