

MASONI Industria Conciaria S.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO 4

ALLA PARTE GENERALE

Stato delle revisioni

N.	Data	Descrizione	Approvazione
0	17/07/2023	Modello 2023	Consiglio di Amministrazione 26/07/2023
1	Dicembre 2023	Adeguamento normativo Whistleblowing	Consiglio di Amministrazione 21/12/2023

INDICE

1. SISTEMA DISCIPLINARE.....	3
1.1. Funzioni del sistema disciplinare.....	3
1.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni.....	4
1.3. Sanzioni a carico dei dipendenti.....	5
1.4. Sanzioni a carico dei dirigenti.....	6
1.5. Sanzioni a carico degli Amministratori.....	6
1.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)	6
1.7. Pubblicazione del sistema disciplinare	7
1.8. Norma di chiusura.....	7
Addendum normativo Whistleblowing	8
1.5.bis. Sanzionamento Whistleblower	8

1. SISTEMA DISCIPLINARE

1.1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico (allegato 3), costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, c. 2, lett. e), D.lgs 231/2001 prevede espressamente la necessita di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Masoni Industria Conciaria S.p.A. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

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

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a quanto previsto dal CCNL.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 4 PARTE GENERALE
SISTEMA DISCIPLINARE

- licenziamento per una mancanza cosgrave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

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

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva è circostanza aggravante che comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

1.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'Organismo di Vigilanza, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in Società.

In ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 L. 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso

all'interno dell'Azienda in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

L'irrogazione delle sanzioni avviene necessariamente nel pieno rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL vigente.

1.3. Sanzioni a carico dei dipendenti

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti", ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'Azienda, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni della stessa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Masoni Industria Conciaria S.p.A. o il compimento di atti contrari ai suoi interessi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 4 PARTE GENERALE
SISTEMA DISCIPLINARE

derivanti da una “grave trasgressione dei regolamenti”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;

- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “azioni che costituiscono delitto a termine di legge” ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente.

1.4. Sanzioni a carico dei dirigenti

La violazione delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico può costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all’entità del danno cagionato all’azienda, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Le sanzioni a carico dei Dirigenti sono applicate dal CdA

1.5. Sanzioni a carico degli Amministratori

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e relative procedure da parte del Presidente o dei membri del CdA, l’OdV informerà l’intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, che procederanno 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.

1.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con la Società, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte della stessa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 4 PARTE GENERALE
SISTEMA DISCIPLINARE

obblighi contrattuali che pur comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto, oltre alla richiesta di risarcimento dei danni.

Nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole *ad hoc* per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati all'Azienda in conseguenza della violazione delle misure previste dal Codice Etico.

1.7. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del CdA o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle peculiarità del caso concreto.

1.8. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01, il legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito dall'Azienda e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

*All. 4 PARTE GENERALE
SISTEMA DISCIPLINARE*

ADDENDUM NORMATIVO WHISTLEBLOWING

1.5.bis. Sanzionamento Whistleblower

In conformita alle prescrizioni del D. Lgs 24/2023, sono vietati per la Societa atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del soggetto che abbia segnalato alla Societa condotte illecite ai sensi del Decreto 231 ovvero del MOGC vigente quando tali atti ritorsivi risultino collegati e conseguenti a dette segnalazioni. Sono per irrogabili sanzioni disciplinari sia nei confronti dell'esponente aziendale che violi le misure di tutela del segnalante che nei confronti dello stesso soggetto segnalante laddove dolosamente o con colpa grave abbia fornito segnalazioni rivelatesi infondate ovvero pregiudizievoli per la Societa e la sua immagine