



SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo**

di

CONFINDUSTRIA SERVIZI S.P.A.

Roma, 19 dicembre 2023

INDICE

PREMESSA	3
CAPITOLO I - I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	4
1. I Soggetti apicali	4
2. I Dipendenti	4
3. I Terzi Destinatari	4
CAPITOLO II - LE VIOLAZIONI RILEVANTI	6
CAPITOLO III: IL SISTEMA DISCIPLINARE	8
1. Il sistema disciplinare nei confronti dei Soggetti apicali	8
2. Il sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti	8
3. Il sistema disciplinare nei confronti dei Terzi Destinatari	9
CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	11
1. Il procedimento nei confronti dei Soggetti apicali	11
2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti	12
3. Il procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari	12
4. Il procedimento nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante	13

PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello 231"), l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti. Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 è, infatti, necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la Società ha adottato pertanto il presente sistema disciplinare istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica, nel pieno rispetto della normativa vigente alle infrazioni concernenti le disposizioni, i presidi di controllo interno nonché le norme comportamentali Codice di Comportamento che rappresentano, nel loro insieme, il Modello adottato da Confindustria Servizi S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - e prescinde dall'instaurazione o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti per eventuali atti illeciti di natura civile, penale e/o amministrativa.

CAPITOLO I - I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

1. I Soggetti apicali

Il Sistema Disciplinare si applica ai soggetti che, all'interno dell'organizzazione, rivestono una posizione "apicale". L'art. 5, co. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001, stabilisce che 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.

Sono pertanto da ritenersi "apicali" i componenti del Consiglio di Amministrazione di Confindustria Servizi S.p.A.. Sebbene non rientrino nella categoria dei soggetti "apicali" di cui al Decreto, le disposizioni contenute nel Sistema Disciplinare possono inoltre, applicarsi, in quanto compatibili, ai componenti del Collegio Sindacale e ai soggetti incaricati della revisione legale dei conti, che sono tenuti al rispetto del Modello e, in particolare, dei principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento.

2. I Dipendenti

Ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 il Sistema Disciplinare deve applicarsi altresì alle eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Per quanto riguarda Confindustria Servizi S.p.A., assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti ad essa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dall'inquadramento riconosciuti (es. dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.) (di seguito, singolarmente, il "Dipendente" e, collettivamente, i "Dipendenti").

Rientrano in questa categoria anche i dipendenti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

3. I Terzi Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche alle violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli indicati nei paragrafi che precedono.

Sono tali i soggetti tenuti al rispetto del Modello, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero perché operanti, direttamente o indirettamente, per Confindustria Servizi S.p.A. (in seguito, i "Terzi Destinatari").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- coloro i quali intrattengono con Confindustria Servizi S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, fornitori, ecc.);

- i contraenti, i *partner* commerciali e i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e chiunque agisca in nome e/o per conto di Confindustria Servizi SpA;
- i soggetti che svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. i Medici Competenti e, qualora esterni a Confindustria Servizi S.p.A., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione).

CAPITOLO II - LE VIOLAZIONI RILEVANTI

Sono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), suscettibili di pregiudicare l'efficacia del Modello.

In particolare:

- 1) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello;
- 2) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello che abbiano determinato la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, sono rilevanti le violazioni di seguito indicate:

- 3) violazione che determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 4) violazione che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 5) violazione che determini una lesione "grave" ai sensi dell'art. 583, co. 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 6) violazione che determini una lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, co. 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023¹, ossia i

¹ A titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;

- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

CAPITOLO III: IL SISTEMA DISCIPLINARE

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al Capitolo II, sono irrogabili le sanzioni indicate nel presente Capitolo.

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A questo fine assumeranno rilievo:

- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La sanzione potrà essere aggravata qualora:

- siano commesse più violazioni attraverso la stessa condotta;
- più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione;
- l'autore della violazione sia recidivo.

L'applicazione delle sanzioni indicate nel paragrafo seguente non pregiudica in ogni caso il diritto di Confindustria Servizi S.p.A. di agire nei confronti del soggetto responsabile per il risarcimento degli eventuali danni subiti a causa, o in conseguenza, della condotta accertata.

1. Il sistema disciplinare nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora una delle violazioni indicate nel Capitolo II sia commessa da un Soggetto apicale di Confindustria Servizi S.p.A., saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

2. Il sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti

L'accertamento della commissione di una delle violazioni indicate nel Capitolo II da parte di un Dipendente comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione non superiore a 10 (dieci) giorni dal servizio e dallo stipendio;
- licenziamento con o senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto;
- b) per le violazioni reiterate di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della sospensione;
- c) per la violazione di cui al n. 4) del Capitolo II sarà applicata la sanzione della sospensione;
- d) per la violazione di cui al n. 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- e) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia compiuta da un dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), 4) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per la violazione di cui al n. 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello o quella del licenziamento;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Qualora 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.

3. Il sistema disciplinare nei confronti dei Terzi Destinatari

Nel caso in cui la violazione accertata sia posta in essere da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Confindustria Servizi S.p.A.;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, pari al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Confindustria Servizi S.p.A..

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione a seconda della gravità della violazione;

- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste del Capitolo II, 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, Confindustria Servizi S.p.A. inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali, apposite clausole che stabiliscano, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte (cfr. Cap. III, Par. 1-2-3), in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della sanzione è definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, con specifiche indicazioni riguardanti:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito del ricevimento, da parte dei soggetti di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

In particolare, quando l'OdV riceve una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello, l'OdV deve attivarsi per espletare gli opportuni accertamenti.

Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, l'OdV segnala la violazione agli organi competenti.

1. Il procedimento nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano 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 ritenuta opportuna nel caso specifico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca l'interessato indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, 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.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o, nel caso in cui la violazione sia a questo riferibile, dagli altri due componenti del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, 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 Consiglio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV.

Nel caso di violazione posta in essere da un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Il datore di lavoro si riserva, a seconda della gravità dell'infrazione, di applicare la sospensione cautelare del rapporto di lavoro.

Qualora la sanzione preveda la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui la violazione sia riferibile all'interno del Consiglio di Amministrazione, l'OdV investe della questione il Collegio Sindacale, che provvede alla convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti. Il procedimento prosegue secondo le previsioni sopra descritte, in quanto compatibili.

Il procedimento sopra descritto si applica, in quanto compatibile, anche nell'ipotesi di violazioni commesse dai componenti del Collegio Sindacale o dai soggetti incaricati della revisione legale dei conti.

2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, le previsioni del par. 1 del presente Capitolo.

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

3. Il procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato 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 dell'Amministratore Delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

4. Il procedimento nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/ hanno effettuato una segnalazione ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura "*Whistleblowing*", il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere soggiaceranno alle misure disciplinari, relativamente alla posizione aziendale ricoperta, di cui ai paragrafi che precedono.

Alle stesse sanzioni soggiace il/i segnalante/i che ha/hanno effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.