

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

SISTEMA DISCIPLINARE

Allegato 4 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 8
giugno 2001, n. 231 - Parte generale

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Storico delle versioni

Versione	Data Documento	Validato da	Principali variazioni
1.0	29/06/2020	Board of Directors	
1.1	25/07/2022	Board of Directors	Nessuna modifica rilevante
1.2	21/07/2025	Board of Directors	Nessuna modifica rilevante

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Indice

Premessa.....	4
SEZIONE A - SOGGETTI DESTINATARI.....	5
A.1 Soggetti Apicali (Quadri e Dirigenti).....	5
A.2 Dipendenti (Personale impiegatizio)	5
A.3 Soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi, lavoratori parasubordinati e autonomi).....	5
SEZIONE B - CONDOTTE RILEVANTI	7
SEZIONE C - SANZIONI.....	8
C.1 Sanzioni nei confronti di Soggetti Apicali.....	8
C.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	9
C.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi.....	10
SEZIONE D - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	11
D.1 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.....	11
D.2 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Dipendenti	12
D.3 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi	13

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Premessa

A i sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”), l’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Organizzativo (di seguito “Modello” o “Modello 231”) richiede che la Euregio Plus SGR S.p.A./A.G. (di seguito anche la “Società” o la “SGR”) adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico e di Comportamento.

In tale contesto, la Società ha adottato il presente Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello 231, ed è affisso in luogo accessibile a tutti.

Il presente documento si articola nelle seguenti Sezioni:

- Sezione A: identifica i soggetti passibili delle sanzioni;
- Sezione B: descrive le condotte potenzialmente rilevanti;
- Sezione C: identifica le sanzioni irrogabili;
- Sezione D: descrive il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti dalla normativa di riferimento.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

SEZIONE A - SOGGETTI DESTINATARI

Nella presente sezione vengono individuati i soggetti sanzionabili nei modi e termini di cui al presente Sistema Disciplinare.

A.1 Soggetti Apicali (Quadri e Dirigenti)

Le norme e i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cd. "apicale" (di seguito "Soggetti Apicali").

L'art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto indica in questa categoria coloro 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"* della Società.

In primo luogo, dunque, assume rilievo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Collegio Sindacale).

Nel novero dei Soggetti Apicali vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti alle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni Dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, collaborazione, ecc.).

La Società provvede ad inserire nelle singole lettere/contratto dei soggetti apicali un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 medesimo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti della Società.

A.2 Dipendenti (Personale impiegatizio)

L'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle prescrizioni previste nel Modello poste in essere da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla categoria legale, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori a tempo parziale, lavoratori con contratto di apprendistato, ecc.).

Le sanzioni irrogabili nei confronti di detti lavoratori sono quelle previste dal CCNL.

A.3 Soggetti tenuti al rispetto del Modello (Soggetti Terzi, lavoratori parasubordinati e autonomi)

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “Soggetti Terzi”) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare, a titolo esemplificativo:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. consulenti, partner, collaboratori a progetto, ecc.);
- collaboratori a qualsiasi titolo;
- procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. medici competenti, qualora esterni all’azienda);
- contraenti e partner.

Per i collaboratori autonomi e parasubordinati la Società adotta, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti della Società.

Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci e il Direttore Generale la Società richiede, al momento dell’assunzione del mandato, l’impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231 con la previsione che, in caso di violazione del Modello 231, l’Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l’adozione di opportuni provvedimenti.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

SEZIONE B - CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento (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.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel documento di Parte Speciale con riferimento ai rischi reato contro la Pubblica Amministrazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel documento di Parte Speciale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto 231;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) 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 nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) 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 nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Si definiscono, infine, qui di seguito, le violazioni concernenti la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello:

- 9) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi successivi, a seconda della gravità della condotta;
- 10) violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi successivi, a seconda della gravità della condotta;
- 11) segnalazioni, che si rilevano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nella sezione successiva, a seconda della gravità della condotta.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

SEZIONE C - SANZIONI

Nella presente Sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione precedente.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione D, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva di riferimento, laddove applicabile. In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- per i Dipendenti allo Statuto dei Lavoratori e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili e di riferimento;
- per i Soggetti Terzi (es. collaboratori, fornitori di beni, servizi, ...) al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico;
- nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste, a sanzioni alternative ed equivalenti.

Delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'unità Personale terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

C.1 Sanzioni nei confronti di Soggetti Apicali

Qualora la violazione sia contestata a un Soggetto Apicale legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo C.2.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione B da parte di un Soggetto Apicale non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta, fino ad un massimo del 50%;
- revoca dall'incarico (che dovrà essere deliberata dall'organo a ciò preposto).

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 8) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

C.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti o dai soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, non dirigenti, in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel Modello, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL di riferimento:

Rimprovero verbale o scritto

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per esso obbligatorie di cui al Modello.

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che configuri un disservizio o un pericolo per la Società e/o i Terzi.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello, da cui sia derivato un danno alla Società, e/o ai Terzi e/o a chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del Modello di gravità tali da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A seconda del grado di intenzionalità e dell'entità del pregiudizio arrecato alla Società, il licenziamento potrà essere irrogato con o senza preavviso.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa secondo ammontare previsto da CCNL;
- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della multa secondo ammontare previsto da CCNL o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL o del licenziamento con/senza preavviso.

Per la violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello o dal Codice Etico e di Comportamento, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto della normativa di riferimento.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 5) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa secondo ammontare previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300;
- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della multa secondo ammontare previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 o del licenziamento con/senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari saranno considerate in sede di determinazione della retribuzione accessoria, salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicabile, e saranno annotate nello stato di servizio, anche al fine del rilevamento di eventuali recidive.

Con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

C.3 Sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione B da parte di un Soggetto Terzo, 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 la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, ovvero una percentuale del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5) e 6) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9), 10) e 11) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 8) della Sezione B, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nell'ambito dei rapporti con i Soggetti Terzi, la Società 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.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

SEZIONE D - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente Sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione B.

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 di irrogazione 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'OdV 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'OdV 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'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui al presente sistema disciplinare e/o alla contrattazione collettiva ove applicabile, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

D.1 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero dei doveri di controllo e di segnalazione, commesse da un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV trasmette tempestivamente una relazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero al Collegio Sindacale che contiene:

- 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 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre 30 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.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Nel corso dell'adunanza, 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 di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In quanto società *in house*, la SGR è sottoposta del controllo analogo dei Soci, i quali svolgono l'attività di indirizzo, programmazione e controllo mediante apposito organismo esterno alla Società stessa attraverso il Comitato per il Controllo Analogo (di seguito solo "Comitato"), le cui istituzione e modalità di funzionamento sono regolate mediante la stipula di apposito patto parasociale. Nel caso di violazione In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento, oltre a procedere secondo le modalità di cui sopra, il Presidente del Consiglio di Amministrazione trasmetterà copia della documentazione del procedimento al Comitato.

Ove la violazione risulti commessa da più membri, ovvero dall'intero Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale, l'OdV con le medesime modalità sopradescritte, provvederà a convocare il Comitato per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca di poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, conformemente a quanto previsto dallo Statuto sociale e dalle leggi in materia.

Anche nell'interesse del componente imputato, senza che ciò configuri un sanzionamento, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di eventuali responsabilità.

In caso di accertata infrazione, sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione del membro.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'autore della violazione accertata.

D.2 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento di un soggetto qualificabile come dipendente legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, per i licenziamenti disciplinari, previsti per le violazioni più gravi, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione 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 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione contesta al soggetto interessato la violazione constatata dall'OdV, 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 5 dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

PARTE GENERALE

Allegato 4 – Sistema disciplinare

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi 5 giorni dal termine entro cui il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni. Il Consiglio di Amministrazione 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'OdV, al quale è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

D.3 Irrogazione di sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione 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 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delega un proprio componente a prendere contatti con l'interessato al fine di raccogliere, entro un termine prefissato (non superiore a 10 giorni) le eventuali controdeduzioni alle allegazioni contenute nella relazione dell'OdV.

Entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni o dalla scadenza del termine prefissato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione o meno della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il componente delegato dal Consiglio di Amministrazione 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.

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