

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

## Allegato 5

### Sistema sanzionatorio



GARDA DOLOMITI AZIENDA PER IL TURISMO  
S.p.A.



## INDICE

1	INTRODUZIONE.....	4
2	DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	5
2.1	Modalità descrittive del sistema sanzionatorio.....	5
3	DISCIPLINA PER I SOGGETTI INTERNI .....	5
3.1	Criteri di valutazione.....	5
3.2	Le violazioni.....	5
3.3	Le sanzioni.....	7
3.3.1	<i>Per i dipendenti non dirigenti.....</i>	7
3.3.2	<i>Nei confronti dei dirigenti.....</i>	8
3.3.3	<i>Nei confronti di Amministratori e Sindaci e nei confronti di direttori generali di nomina assembleare.....</i>	8
3.3.4	<i>Archivio delle sanzioni.....</i>	10
4	DISCIPLINA PER I SOGGETTI ESTERNI .....	11
4.1	Criteri di valutazione.....	11
4.2	Violazioni del Modello.....	11
4.3	Le sanzioni.....	12
4.3.1	<i>Nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.....</i>	12
4.4	Archivio delle sanzioni.....	13
5	PROCEDURE APPLICATIVE .....	13
6	RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
7	MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO .....	14
8	TABELLE RIEPILOGATIVE/ESEMPLIFICATIVE.....	15
8.1	Riepilogo delle condotte censurabili dei soggetti apicali e relative sanzioni.....	15

## 1 INTRODUZIONE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.Lgs. 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello, Codice Etico di comportamento 231, direttive, istruzioni ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti in generale, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico di comportamento 231 comportano l'applicazione assoggettate delle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; le regole previste dal presente Sistema non sostituiscono bensì integrano le norme di legge e le clausole della contrattazione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati – i quali sono qualificabili quali "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno o più soggetti apicali secondo la definizione contenuta nell'art. 5 co. 1 lett. b) d.lgs. 231/01 – è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica<sup>1</sup>. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. La risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori<sup>2</sup> e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio e, in generale, le leggi vigenti.

In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

Oltre ai soggetti "interni" aventi un rapporto diretto di appartenenza alla Società, anche soggetti "esterni" potrebbero agire nell'interesse o vantaggio della Società.

Dunque, nell'ipotesi in cui ad esempio un fornitore, un professionista esterno o un partner commerciale, nello svolgimento della propria attività in nome e/o per conto della Società (o comunque, nello svolgimento della propria attività per la Società), commetta o anche solo tenti di commettere uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 oppure una violazione del Modello 231, e più in particolare del Codice Etico di comportamento 231, la Società è legittimata ad adottare ogni provvedimento previsto dalla legge vigente, ivi compresa la risoluzione del contratto. A tal fine, la Società adotterà nei propri contratti con i suddetti soggetti apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (cd. Clausola di salvaguardia 231).

---

<sup>1</sup> artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

<sup>2</sup> art.7 legge 300/70

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Sanzionatorio il personale dipendente e non dipendente della Società.

## 2 DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Le previsioni del presente documento, come peraltro quelle del Modello 231 in generale, si applicano, per quanto rispettivamente applicabile, ai seguenti soggetti (di seguito, "Destinatari"):

- *Soggetti Interni* (di seguito anche il "Personale"): che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società; a titolo esemplificativo, i membri degli Organi sociali, i dipendenti, i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- *Soggetti Esterni* (di seguito anche i "Terzi"): professionisti esterni, partners, fornitori e consulenti, società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di GARDA TRENINO o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Società.

### 2.1 Modalità descrittive del sistema sanzionatorio

La Società: (a) porta a conoscenza dei suddetti Destinatari il Modello, mediante gli strumenti più opportuni, e (b) informa e forma adeguatamente i Destinatari sui relativi contenuti.

## 3 DISCIPLINA PER I SOGGETTI INTERNI

### 3.1 Criteri di valutazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto interno, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- alla posizione, al ruolo e ai compiti/mansioni del soggetto interno;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- all'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti interni che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- all'esposizione della Società al rischio di commissione di reati ed all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un soggetto interno.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni al personale dipendente, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

### 3.2 Le violazioni

Al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico di comportamento 231;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società;
- d) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico di comportamento 231 e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- f) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
  1. espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- g) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;
- h) segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- i) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, la violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure.
- j) è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.
- m) con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente:
  - omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
  - omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali).

Si rinvia alla tabella contenuta al par. 8.2 per le esemplificazioni sulle condotte censurabili con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente.

Tutti i comportamenti citati nel presente paragrafo rilevano quali infrazioni disciplinari ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi in eventuale concorso con altri e/o si perfezionino mediante condotte omissive.

### 3.3 Le sanzioni

#### 3.3.1 Per i dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare aziendale si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti non dirigenti sono quelle previste dalla legge e dalla normativa prevista dal CCNL Commercio, owerosia:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa fino ad un importo pari a \_\_\_ ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare; oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'idonea ed efficace attuazione del Modello;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di \_\_\_ giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema, come previsto anche dal CCNL di riferimento, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità.

In caso di violazione da parte dei dipendenti non dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali segnala tale circostanza al Direttore. Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Referente della funzione a cui appartiene il dipendente in questione procede, d'intesa con il Direttore, con tutti gli accertamenti necessari - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti, tra cui la funzione del Personale - con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile. Successivamente all'attività di indagine, il Referente del Personale provvede ad informare il Direttore, il quale assumerà le opportune iniziative, attivando il procedimento disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL di categoria vigente e dai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Referente del Personale.

Si precisa sin d'ora che, a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. E' 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.

### **3.3.2 Nei confronti dei dirigenti**

Quando la violazione è compiuta da parte di dirigenti aziendali si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge, dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria o da eventuali accordi individuali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno determinate prendendo a riferimento quanto previsto al par. 3.1 oltreché, dato il ruolo, al livello di responsabilità e all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

In caso di violazione da parte dei dirigenti, l'Organismo di Vigilanza – o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali – segnala tale circostanza al Presidente del CdA e, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione. Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Presidente del CdA, sentito il Consiglio di Amministrazione, procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile.

Conclusasi l'attività di indagine, il provvedimento da assumere sarà preventivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione e da quest'ultimo approvato se si tratta di licenziamento, come previsto dai poteri conferiti.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza dal Referente del Personale.

### **3.3.3 Nei confronti di Amministratori e Sindaci e nei confronti di direttori generali di nomina assembleare**

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico di comportamento 231 è compiuta da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, nonché l'Organismo di Vigilanza, qualora l'informativa non provenga da quest'ultimo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ciascuno nell'ambito dei propri poteri o funzioni o prerogative, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Presidente del Collegio Sindacale, se si tratta di contestazione ad un Consigliere oppure potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione, se si tratta di contestazione ad un membro del Collegio Sindacale, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

Qualora si tratti di componente del CdA, possono essere comminate le seguenti sanzioni (come dettagliatamente descritto nella Tabella al par. 8.1):

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa,

Se si tratta di componente del Collegio Sindacale, invece, le sanzioni previste sono:

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- revoca dalla carica, previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate prendendo a riferimento quanto previsto al par. 3.1 – Criteri di valutazione oltreché, dato il ruolo, al livello di responsabilità e all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 3.3.1 e 3.3.2 che precedono.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

### 3.3.4 Archivio delle sanzioni

La Società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura del Referente del Personale.

Le sanzioni comminate agli Amministratori e ai Sindaci saranno riportate su un registro custodito presso l'ODV.

Nel suddetto registro dovranno essere annotati anche:

- i procedimenti sanzionatori avviati ma non conclusi con l'irrogazione di sanzioni
- le eventuali decisioni/valutazioni di non procedere – pur in presenza di segnalazioni di fatti potenzialmente censurabili – all'avvio di procedimenti disciplinari.

## 4 DISCIPLINA PER I SOGGETTI ESTERNI

### 4.1 Criteri di valutazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto terzo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di eventi precedenti, nei limiti consentiti dalle legge;
- alle attività svolte dal soggetto terzo;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- all'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- all'esposizione della Società al rischio di commissione di reati ed all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte del soggetto terzo.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

### 4.2 Violazioni del Modello

Al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico di comportamento 231;
- b) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società, ove applicabili anche al soggetto terzo, che quest'ultimo si è impegnato formalmente a rispettare;
- c) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- d) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
  1. espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- e) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;

- f) segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- g) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, la violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure.
- h) considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto a cui il soggetto terzo è chiamato a partecipare (ad esempio, nei casi di affidamento dei lavori in appalto a ditte terze all'interno dei luoghi di lavoro di GARDA TRENINO);
- i) nel caso di attività svolte dai soggetti terzi all'interno dei luoghi di lavoro di GARDA TRENINO, con riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente:
  - o 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 s.m.i.;
  - o omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali).

I comportamenti sopra descritti rilevano quali infrazioni disciplinari ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi mediante condotte omissive e/o in eventuale concorso con altri.

## 4.3 Le sanzioni

### 4.3.1 Nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Nel caso in cui sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello o del Codice Etico di comportamento 231 da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di - a titolo meramente esemplificativo - fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello e nel Codice Etico di comportamento 231 nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di procedere con i seguenti rimedi, che dovranno essere espressamente previsti nel contratto:

- richiamo e intimazione a conformarsi;
- sospensione dell'esecuzione del contratto e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- pagamento di una penale nella misura che sarà ritenuta congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza – o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali – segnala tale circostanza al Direttore.

I suddetti procederanno a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti - e provvederanno ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di Amministrazione. L'infrazione dovrà essere contestata per iscritto a mezzo raccomandata a.r. al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso i Soggetti Terzi devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza dal Direttore.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

#### **4.4 Archivio delle sanzioni**

Le sanzioni comminate ai soggetti terzi in rapporto con la Società saranno riportate su un registro custodito presso l'OdV.

### **5 PROCEDURE APPLICATIVE**

Alla notizia di una presunta violazione sono previsti i seguenti passaggi:

- i) è dato impulso alle attività di accertamento delle mancanze da parte delle funzioni interne competenti;
- ii) su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico o il referente dell'autore della condotta censurata (rispettivamente nell'ipotesi in cui l'autore stesso sia un lavoratore subordinato o un terzo esterno alla Società), la Società individua la l'ipotesi di violazione ricorrente nella fattispecie e provvede alla contestazione di addebito;
- iii) analizzate le motivazioni dell'autore della condotta censurata, se fornite e ritenute insufficienti, e quindi ove accertata la violazione, verrà irrogata la sanzione disciplinare prevista;
- iv) dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

La Società provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

### **6 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La vigilanza sull'osservanza del Modello è demandata all'Organismo di Vigilanza che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevarne eventuali violazioni.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza eseguirà un'istruttoria sulle cause, sulle eventuali azioni correttive intraprese e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso in cui il fatto sia ritenuto fondato e meritevole di sanzione, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà la documentazione corredata da un

parere scritto al Presidente del CdA ovvero al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nel caso in cui l'infrazione sia stata commessa da un Consigliere. L'Organismo di Vigilanza potrà fornire suggerimenti in merito alle azioni da intraprendere.

## 7 MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Le modifiche al presente Sistema Sanzionatorio dovranno essere adottate dal CdA, previa acquisizione del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, a meno che non si tratti di modifiche non sostanziali, vale a dire senza potenziali impatti sull'idoneità ed efficacia preventiva del Modello (ad esempio, la modifica dei riferimenti alle norme contrattuali in materia disciplinare).

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

## 8 TABELLE RIEPILOGATIVE/ESEMPLIFICATIVE

### 8.1 Riepilogo delle condotte censurabili dei soggetti apicali e relative sanzioni

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari per i soggetti apicali, così come definiti dall'art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001<sup>3</sup>:

Tipologie di condotta dei soggetti apicali	Sanzioni
- Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (Consiglieri Delegati e membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività della funzione	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione

<sup>3</sup> D.Lgs. 231/2001, Articolo 5 - Responsabilità dell'ente

"1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; [...]"

salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto</li> <li>- Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca</li> </ul>
- Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali) che possono costituire fonte di reati presupposto ex art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione</li> <li>- Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto</li> <li>- Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo Revoca</li> </ul>
- Violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione</li> <li>- Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto</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</li> <li>- Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione</li> <li>- Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca</li> </ul>
- Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono reiterate</li> </ul>
- Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> <li>- Revoca se la reiterazione continua dopo Sospensione</li> </ul>