

Parte speciale del Modello 231 - Documento PS 2

Sistema disciplinare e sanzionatorio

Stato di aggiornamento	Contenuti dell'aggiornamento
24 ottobre 2018	Prima approvazione da parte del CdA.
12 agosto 2025	Aggiornamento al D.lgs. n.24/2023 (<i>whistleblowing</i>)

Indice

1. Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio.....	1
2. Soggetti destinatari del Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	1
3. Condotte sanzionabili.....	2
4. Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti.....	3
5. Misure nei confronti dei dirigenti.....	4
6. Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali.....	4
7. Misure nei confronti di professionisti, collaboratori esterni e fornitori.....	4
8. Tutela del segnalante.....	4
9. Comunicazione e diffusione del Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	5

Abbreviazioni utilizzate nel testo:

- Seggiovie Sompunt S.p.A.: Società
- Decreto legislativo n.231/2001: Decreto oppure D.lgs. n.231/2001
- Modello di organizzazione, gestione e controllo: Modello 231 oppure Modello
- Consiglio di Amministrazione: CdA
- Organismo di Vigilanza: OdV

N.B. Le revisioni rispetto al testo precedente sono evidenziate in colore grigio.

N.B.1 Nel testo si intendono sempre entrambi i generi maschile e femminile, anche ove non espressamente dichiarato.

1. Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n.231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello 231.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

2. Soggetti destinatari del Sistema disciplinare e sanzionatorio

I soggetti destinatari del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono:

- i Dipendenti della Società legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, etc.);

SEGGIOVIE SOMPUNT S.p.A.

- i soggetti in posizione “apicale” che rivestono funzioni di rappresentanza, di direzione, di amministrazione e gli altri responsabili di funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” della Società: Amministratori, dirigenti, Sindaci e i componenti dell’OdV;
- gli altri soggetti terzi tenuti al rispetto del Modello 231 e del Codice di comportamento diversi da quelli sopra indicati. Per esempio: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti e i liberi professionisti), i collaboratori a qualsiasi titolo (ad es. i lavoratori in distacco) e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, i fornitori ed i partner.

3. Condotte sanzionabili

Costituiscono condotte sanzionabili il mancato rispetto di documenti, prescrizioni, procedure e principi aziendali in uso nella Società e quelli previsti:

- nel Modello 231;
- nel Codice di comportamento;
- in tema di segnalazioni (c.d. *Whistleblowing*) ex D.lgs. n.24/2023 (riferimento la procedura PS4.3 del Modello 231).

Elenco di possibili condotte sanzionabili:

- il mancato rispetto del Modello 231 e del Codice di comportamento, sia se si tratta di una violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n.231/2001, sia se sussiste il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. n.231/2001;
- la mancata attività di utilizzo, conservazione e controllo dei documenti e prescrizioni aziendali, in modo da impedire la loro verificabilità;
- l’omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni aziendali;
- la mancata formazione, comunicazione oppure informazione al personale delle tematiche inerenti i documenti e prescrizioni aziendali;
- la violazione e/o l’elusione dei sistemi di controllo posti in essere dalla Società;
- l’impedimento ai controlli ed all’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’OdV;
- la violazione del principio di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti ex art.6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001;
- violazione della normativa di cui al D.Lgs. n.24/2023 in materia di c.d. *Whistleblowing*.

3.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni

L’individuazione e l’irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

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

- tipologia dell’illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell’autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa): intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza per la Società.

Ai fini dell’eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

SEGGIOVIE SOMPUNT S.p.A.

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito 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.

4. Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dal CCNL degli addetti agli impianti di trasporto a fune.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione da parte dei dipendenti della Società delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. n.231/2001.

Costituiscono infrazioni del Modello 231, a titolo esemplificativo:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello 231 e dal Codice di comportamento;
- la ripetuta mancata partecipazione alle attività formative sul Modello;
- il mancato rispetto degli strumenti di controllo delle attività a rischio di reato previsti dal Modello 231 e comunque dalle procedure e dai regolamenti della Società;
- **violazione della normativa di cui al D.Lgs. n.24/2023 in materia di c.d. *Whistleblowing*.**

Ad ogni notizia accertata di violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l'addebito e gli sarà garantito il termine di replica per la sua difesa previsto dal CCNL adottato.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto previsto dal CCNL adottato:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) le multe previste dal CCNL adottato dalla Società;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL adottato dalla Società;
- e) licenziamento per mancanze come da CCNL.

Nel caso di procedimenti penali a carico del dipendente derivanti dalla commissione di reati ex D.lgs. n.231/2001, la Società applica la sospensione obbligatoria oppure cautelare prevista dal CCNL adottato.

Ogni atto relativo ai procedimenti disciplinari deve essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte di eventuali dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL appositamente adottato.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. n.231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello 231 e dal Codice di comportamento;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello 231 e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o fornitori della Società;
- **violazione della normativa di cui al D.Lgs. n.24/2023 in materia di c.d. *Whistleblowing*.**

In ogni caso, se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo ai procedimenti disciplinari deve essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6. Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali

L'OdV, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte degli Amministratori e degli altri componenti degli organi sociali (i Sindaci, ecc.), dovrà tempestivamente informare dell'accaduto i Soci.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti di professionisti, collaboratori esterni e fornitori

L'adozione da parte di professionisti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, di comportamenti in contrasto con i principi e le procedure stabilite dal Modello 231 e dal Codice di comportamento, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

I terzi sottoscrivono altresì un apposito impegno al rispetto dei principi e delle procedure del Modello 231 della Società.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.lgs. n.231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tali obbligazioni, è sanzionato dalla Società anche con la sospensione dell'esecuzione del contratto e/o con il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure prevedendo eventualmente delle penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Ogni atto relativo ai procedimenti disciplinari deve essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8. Tutela del segnalante

La Società tutela ai sensi dell'art.6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001 **e delle norme in tema di *Whistleblowing* (D.lgs. n.24/2023)** contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione le persone che segnalano in buona fede l'eventuale commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati e degli illeciti richiamati dal D.lgs. n.231/2001 oppure di "pratiche" non in linea con le norme di

SEGGIOVIE SOMPUNT S.p.A.

comportamento emanate dalla Società e, in ogni caso, che possono determinare una violazione del Modello 231 oppure del Codice di comportamento.

Altresì, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La violazione di queste tutele comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari e sanzionatori.

Rientrano tra i comportamenti da sanzionare disciplinarmente anche l'eventuale violazione delle misure a tutela del segnalante, nonché coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.

9. Comunicazione e diffusione del Sistema disciplinare e sanzionatorio

Le disposizioni contenute nel Sistema disciplinare e sanzionatorio sono portate a conoscenza dei destinatari mediante attività di informazione/formazione interna, affissione di una copia del Sistema disciplinare e sanzionatorio nelle bacheche aziendali e mediante specifici strumenti di comunicazione e informazione interna ed esterna.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Seggiovie Sompunt S.p.A. e si ritiene applicabile nei confronti dei destinatari del Sistema al momento della notifica agli stessi.
