



NOVE S.p.a.

NOVE S.p.A.

Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/2001

CODICE DISCIPLINARE

Revisione	Approvazione	Natura della modifica
Rev.0	12/09/2012	Adozione
Rev.1	CDA del 17/03/2020	Aggiornamento complessivo



NOVE S.p.a.

Sommario

1.	PRINCIPI GENERALI.....	3
2.	CONDOTTE SANZIONATE	4
3.	DESTINATARI	4
4.	LE SANZIONI	5
4.1.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DIRIGENTI.....	5
4.2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	11
4.3.	SANZIONI NEI CONFRONTI DELL’O.D.V., DEL R.P.C. E DEI SINDACI	12
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO	12
6.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	13
6.1.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	13
6.2.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	14
6.3.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE... ..	14
7.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL’O.D.V. E DEL R.P.C.	15
8.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	15



NOVE S.p.a.

1. PRINCIPI GENERALI

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e le previsioni dei c.c.n.l. applicabili in azienda, in materia.

Il presente codice disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'O.d.V., del R.P.C. e del Collegio dei Sindaci. L'Amministratore Delegato è responsabile della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 ed inviato, unitamente al Codice Etico, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti ai quali il Modello e le misure di prevenzione della corruzione (Misure) sono destinati.

Il riferimento al Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello" o "MOG"), va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e procedure e nel Codice Etico nonché di ogni altra disposizione aziendale inerenti al sistema di rilevazione contabile e amministrativa o al controllo interno, ovvero in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente, nonché di quelle concernenti l'applicazione di tali prescrizioni e disposizioni, aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno degli illeciti di cui al d.lgs. 231/2001.

Per "Misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi" (Misure) si intende il contenuto della sezione del Modello a ciò dedicata, comprensiva dei suoi allegati e delle previsioni in materia di trasparenza amministrativa ed accesso civico.

Si definiscono "fenomeni corruttivi" le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta per conto della Società qualificabile pubblico servizio, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività di servizio pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione di servizio pubblico ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.



NOVE S.p.a.

2. CONDOTTE SANZIONATE

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice, le violazioni di norme legali e contrattuali applicabili all'attività svolta per conto della società, nonché la violazione di prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d. lgs. 231/2001, ovvero da altre disposizioni interne della Società, costituendo esse violazione degli obblighi di diligenza e/o fedeltà verso la Società medesima. In particolare, si fa menzione dei reati per i quali trova applicazione il d. lgs. 231/2001 e delle previsioni del d. lgs. 81/2008, e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Il riferimento al Modello, a questi fini, va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e nelle Procedure, nel Codice Etico, di quelle ivi richiamate, nonché di ogni altra disposizione aziendale concernente il sistema di controllo interno, l'organizzazione aziendale o l'applicazione del Modello, aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno dei reati per i quali trova applicazione il d. lgs. 231/2001.

Sono, inoltre, sanzionate le condotte in violazione degli obblighi di trasparenza e le condotte costituenti fenomeni corruttivi. Si definiscono fenomeni corruttivi le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta per conto della Società qualificabile pubblico servizio, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività di servizio pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione di servizio pubblico ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sono, altresì, sanzionate le violazioni delle misure anticorruzione, quelle in materia di trasparenza e quelle in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Il codice disciplinare incorpora, infine, le previsioni dei c.c.n.l. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

3. DESTINATARI

Sono soggetti al presente codice disciplinare tutti i destinatari del Modello e delle Misure, ovverosia gli organi della Società e tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di unità organizzative autonome, ovvero la gestione ed il controllo della società, nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i procuratori ed, in genere, a tutti coloro che agiscono per conto della Società.



NOVE S.p.a.

4. LE SANZIONI

4.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DIRIGENTI

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dai C.C.N.L. applicati dalla Società e dal codice civile.

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l'altro:

- a) dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;
- b) della precedente condotta del dipendente, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- c) della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- d) delle mansioni assegnate, del grado di responsabilità ed autonomia del lavoratore;
- e) dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri;
- f) delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- g) della rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi, anche in relazione alla proprietà pubblica e al servizio pubblico prestato.

Fermo restando quanto previsto dai C.C.N.L. di lavoro applicabili, trovano applicazione le seguenti sanzioni:

A) Rimprovero verbale o scritto

I) Si applica a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione,
- b) non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause,
- c) non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per la Società,
- d) usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave,
- e) non osserva il divieto di fumare,
- f) in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.



NOVE S.p.a.

II) Si applica a violazioni lievi delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del modello o delle misure di prevenzione della corruzione.

B) Multa fino a quattro ore

I) Si applica al lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause reiteratamente senza giustificazione;
- b) esegue negligenemente il lavoro;
- c) procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda per negligenza;
- d) non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene nei luoghi di lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- e) usa impropriamente strumenti d'Azienda;
- f) risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- g) recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

II) Si applica nei casi di ripetute violazioni delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2 con il rimprovero, ovvero altre violazioni più gravi delle precedenti e non tali da giustificare la sospensione o il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore o per le circostanze del caso, possa mettere a rischio, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello (es. inosservanza dei controlli previsti);
- b) una violazione volontaria non grave, quali a titolo esemplificativo:
 - i. la violazione di divieti espressi del modello, purché non costituenti reato;
 - ii. l'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali;
 - iii. la mancata collaborazione con gli organi di controllo;
 - iv. inosservanza delle prescrizioni contenute nel codice di condotta;
 - v. la mancata comunicazione di situazioni di conflitto d'interesse;



NOVE S.p.a.

- vi. il ritardo ingiustificato nell'esecuzione prestazioni indicate nella carte dei servizi, ovvero nelle risposte da fornire alla clientela in caso di contestazioni;
 - vii. l'inottemperanza al divieto di situazioni in cui l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, potrebbero essere inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo, purché ciò non costituisca reato;
 - viii. effettuazione di segnalazioni di violazione del Modello o di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, per dolo o colpa grave, che risultino infondate.
- c) non osservanza delle norme o non applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui il lavoratore sia stato debitamente portato a conoscenza.

C) Sospensione da 1 a 5 giorni

I) Si applica a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;
- b) deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- c) non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- d) reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- e) non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- f) fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;
- g) non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- h) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- i) in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
- j) recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- k) reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.



NOVE S.p.a.

II) Si applica nei casi di ripetute violazioni del delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, punibili con la multa, ovvero altre gravi violazioni, non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) nei casi di reiterata non osservanza o non applicazione delle norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- b) nei casi inosservanza colposa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene, delle quali il lavoratore sia stato posto a conoscenza, dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;
- c) nei casi di violazione del delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, tali da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi, quali a titolo esemplificativo:
 - i. l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
 - ii. l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
 - iii. le reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
 - iv. tentativi di aggirare i controlli posti;
 - v. ostacolo alle funzioni degli organismi societari preposti ai controlli;
 - vi. omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni rilevanti;
 - vii. la violazione degli obblighi di astensione, quando ciò possa pregiudicare la terzietà dell'operato della Società verso clienti o fornitori, e, comunque, non integri reato;
 - viii. ripetute violazioni punite con sanzioni più lievi;
 - ix. la commissione di un reato, al di fuori dello svolgimento de rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore, per il quale non è prevista l'applicazione del d. lgs. 231/2001 e non contro la Pubblica Amministrazione, quando non richieda il licenziamento.
- d) nei casi di condotte meno gravi, non costituenti reato, per effetto delle quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, sono inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;



NOVE S.p.a.

D) Sospensione da 6 a 10 giorni

I) Si applica a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- b) partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- c) costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- d) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- e) recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- f) reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

II) Violazioni delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2 più gravi delle precedenti, ma non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) inosservanza dolosa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;
- b) la violazione degli obblighi di astensione, quando ciò possa pregiudicare la terzietà dell'operato della Società verso clienti o fornitori, e, comunque, non integri reato;
- c) la violazione dell'obbligo di restituzione di regalie, non richieste e non di modico valore, in relazione all'esercizio delle funzioni;
- d) reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

E) Licenziamento disciplinare con preavviso

I) Si applica a quel lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:

- a) effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- b) costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- c) è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- d) determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;



NOVE S.p.a.

- e) si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- f) provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- g) abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- h) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- i) recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- j) reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

II) Si applica alle violazioni più gravi delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, ma che non siano così gravi da giustificare il licenziamento senza preavviso quali di seguito indicate, quali a titolo esemplificativo:

- a) nei casi di violazione e/o elusione del sistema di controllo adottato con il modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- b) nei casi di mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- c) nei casi di impedimento doloso delle attività di controllo degli organi a ciò preposti, quando ciò non comporti conseguenze a carico della società o di terzi.

F) Licenziamento disciplinare senza preavviso

I) Si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali condotte che compromettano la capacità preventiva del modello, o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel C.C.N.L., come ad esempio:

- a) grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- b) la condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- c) furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;



NOVE S.p.a.

- d) danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- e) esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- f) richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- g) abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

II) Si applica nei casi più gravi di violazione delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, quali a titolo esemplificativo:

- a) una condotta anche solo univocamente dirette alla commissione di uno reati per i quali trovi applicazione il d. lgs. 231/2001, ovvero contro la Pubblica Amministrazione, o di altro reato in connessione con lo svolgimento delle attività lavorative;
- b) minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi;
- c) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- d) la reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

4.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione,
- b) di commissione di un reato inerente alla loro funzione,
- c) di commissione di fenomeni corruttivi,
- d) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d. lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- e) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Codice Etico, dal Modello, dalle Misure anticorruzione,



NOVE S.p.a.

- f) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti,
- g) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti o di fenomeni corruttivi;
- h) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- i) di qualsiasi forma di ostacolo all'operato degli organi di controllo dell'ente, del RPCT, dell'O.d.V.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello o di legge.

Nel caso in cui il compenso degli amministratori sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le violazioni indicate alle lettere b), c), f), g) ed h) e quelle dei doveri di informativa e astensione in presenza di interessi propri o di terzi, sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri di buona gestione dell'ente.

4.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V., DEL R.P.C. E DEI SINDACI

L'inadempimento grave agli obblighi di vigilanza inerenti alla loro funzione costituisce giusta causa di revoca dell'incarico e titolo per il risarcimento dei danni conseguenti.

Qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti o di fenomeni corruttivi, e la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono gravi violazioni degli obblighi inerenti alle loro funzioni.

Nei casi più lievi il Presidente del C.d.A. può diffidare costoro al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Sono terzi destinatari del Modello tutti coloro i quali rispondono alla definizione di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001, ma non rientrano nelle categorie sopra indicati, Essi sono comunque tenuti al rispetto del Modello e delle Misure in ragione delle attività svolte per la società e/o dei vincoli contrattuali con la stessa stretti, quali:



NOVE S.p.a.

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati);
- b) i procuratori, i mandatari, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- c) i clienti, i fornitori ed i partner.

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con il Codice disciplinare, con le previsioni del Modello o con le Misure, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero l'applicazione di penali.

Resta salvo in ogni caso il diritto della società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

Qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti o di fenomeni corruttivi, e la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono gravi inadempimenti.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fermo l'autonomo potere della società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'O.d.V., in forza dell'art. 6 d. lgs. 231/2001 e del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, ritenga, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una violazione del modello o di disposizioni normative rilevanti ai fini del presente codice sanzionatorio, segnala la violazione agli organi sociali competenti.

L'O.d.V. è tempestivamente aggiornato dei procedimenti disciplinari avviati per violazione del modello.

6.1. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un amministratore della società, l'O.d.V. e l'R.P.C., in ragione delle rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Presidente del C.d.A. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso,



NOVE S.p.a.

specificando all'o.d.g. il punto. Al membro sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

Il Consiglio di Amministrazione, consultato se del caso l'O.d.V. o l'RPC, secondo le rispettive competenze, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà ad irrogare la sanzione ritenuta applicabile, a convocare l'assemblea per le determinazioni del caso, ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'O.d.V.

In caso di omissione o ritardo provvede il Collegio Sindacale a norma dell'art. 2406 c.c., ovvero, se del caso, a norma dell'art. 2409 c.c.

6.2. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei C.C.N.L. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontrino una violazione, l'O.d.V. o il RPC, in ragione delle rispettive competenze, trasmettono all'Amministratore Delegato, e, se del caso, al Presidente, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'Amministratore Delegato o il C.d.A., sentito se del caso l'O.d.V. o il RPC, in ragione delle rispettive competenze, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, informando in ogni caso l'O.d.V. o il R.P.C., in ragione delle rispettive competenze.

6.3. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fermi i poteri degli organi societari e le previsioni del codice civile, nel caso in cui riscontrino una violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, quando nominato, l'O.d.V. o il RPC, in ragione delle rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., nelle mani del Presidente, ai membri del Collegio Sindacale, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso.

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.



NOVE S.p.a.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, convocherà senza indugio l'Assemblea per i provvedimenti del caso, a norma del codice civile.

E' facoltà del sindaco soggetto a procedimento disciplinare presentare le proprie difese anche mediante memoria scritta.

7. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. E DEL R.P.C.

Qualora un amministratore, o un membro del collegio sindacale, riscontri una violazione di legge, del Modello o delle Misure da parte di un membro dell'O.d.V. o del R.P.C., trasmette al C.d.A. e al collegio sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso.

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso e provvederà alla nomina del sostituto.

Il sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

8. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società, su segnalazione del referente, del responsabile dell'area di riferimento, o dell'O.d.V. In ogni caso è informato l'O.d.V. delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.