

## SISTEMA DISCIPLINARE

### **1— La funzione del sistema disciplinare.**

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*» affinché quest'ultimo assuma efficacia esimente rispetto alla responsabilità penale dell'Ente. A tal fine si rivolge a tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico e dunque a tutti i membri degli Organi sociali oltre che ai dipendenti.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio, che sia commisurato alle violazioni idealmente realizzabili, risponde alla duplice finalità di:

- Aumentare il grado di effettività del Modello (nel suo complesso), fungendo da deterrente rispetto alla commissione di atti violativi;
- Rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'Organismo di Vigilanza.

Le eventuali trasgressioni poste in essere saranno debitamente accertate e sanzionate, secondo criteri di uguaglianza, proporzionalità ed efficacia. Segnatamente, una volta accertata la violazione secondo le procedure stabilite dal presente protocollo, le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità ai seguenti criteri commisurativi:

- gravità oggettiva della violazione, tenuto conto delle sue conseguenze lesive per l'Ente e per i Terzi, nonché del grado di distacco del comportamento concretamente realizzato rispetto alla condotta conforme al Modello;
- intenzionalità del comportamento ovvero grado di negligenza, imprudenza o imperizia connotante la condotta posta in essere;
- importanza delle mansioni assegnate al soggetto agente e relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia all'interno dell'Associazione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella determinazione della violazione;
- comportamento complessivo del trasgressore, anche in considerazione della condotta tenuta successivamente alla realizzazione della violazione;
- precedenti disciplinari del trasgressore ed eventuale recidiva nella medesima violazione o in violazioni analoghe.

Il corretto funzionamento del sistema di accertamento e sanzionamento delle violazioni del Modello costituisce condizione essenziale della fattiva attuazione di questo e presupposto imprescindibile della sua efficacia in sede giudiziaria quale esimente della responsabilità penale dell'Ente.

### *1.1 – Il concetto di violazione del modello.*

Si intende per “*violazione del Modello*” ogni comportamento, contrassegnato da dolo o da colpa, che contrasti con i principi espressi nel presente Modello organizzativo, per come segnatamente espressi nel Codice Etico, e con le disposizioni stabilite nella presente Parte generale e nella Parte speciale del Modello, ivi compresi i corpi di regole richiamati dal Modello stesso e costituenti parte integrante del medesimo, nonché le procedure interne.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o della Policy Whistleblowing nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco – anche solo in forma tentata – a violare le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalla Policy Whistleblowing nonché, più in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello.

### *1.2 – I destinatari del sistema disciplinare*

Il Sistema disciplinare, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Prestatori di lavoro subordinato, dipendenti, collaboratori coordinati non occasionali (di seguito Dipendenti);
2. Associati;
3. Organi Sociali e loro componenti (Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza; Organo di controllo contabile; Collegio dei Probiviri; Comitato Consultivo Audio; Comitato Consultivo Video; OdV);
4. Consulenti (Società di consulenza, Professionisti, etc.); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, tirocinanti, etc.]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con NuovoIMAIE rapporti contrattuali (ad es. Utilizzatori, Società di outsourcing, società interinali) – di seguito, Soggetti Terzi.

L'applicazione del Sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale – o di altro carattere – eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni ovvero per uno dei comportamenti censurati dal D.Lgs. n. 24/2023.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente Sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, lo Statuto e/o il Regolamento interno, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

## 2 — LE TIPOLOGIE SANZIONATORIE.

### 2.1 — *Le sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)*

Qualora un lavoratore dipendente violi i principi o le disposizioni del presente Modello, del Codice Etico, delle Procedure, dei Regolamenti e più in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente protocollo, ciò costituirà sempre un illecito disciplinare, determinando per il soggetto autore l'applicabilità delle sanzioni stabilite in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale e allo Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).

E dunque, ogni notizia di violazione comporterà l'avvio di un procedimento disciplinare che implicherà, laddove fosse accertata la violazione, l'applicazione di una conseguente sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del fatto illecito.

In particolare, le sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente sono:

a) **Richiamo verbale.** Tale sanzione può essere applicata qualora si tratti di infrazioni colpose di lieve entità e fuori dai casi di recidivanza.

b) **Ammonizione scritta.** Tale sanzione può essere applicata in caso di recidivanza in una delle violazioni sanzionabili con il richiamo verbale, nonché per violazioni colpose del Modello aventi rilevanza esterna e per la mancata partecipazione ingiustificata alle attività di informazione e formazione sul Modello, oltre che per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e della Policy whistleblowing ma concernenti situazioni non particolarmente a rischio.

c) **Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, possa compromettere l'efficacia prevenzionistica del Modello, come a titolo d'esempio: recidivanza nella commissione delle trasgressioni di cui alla lettera b); violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; inosservanza delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni organizzative specificamente dirette al dipendente; inosservanza delle tutele disciplinate dal Decreto whistleblowing; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità nei casi in cui tale vigilanza investa aree a rischio-reato.

**d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i dieci giorni.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento gravemente colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, abbia effettivamente ostacolato l'efficacia preventiva del Modello, come a titolo d'esempio: tutti i comportamenti richiamati alla lettera precedente ma connotati da particolare gravità, pur restando nei limiti dell'elemento soggettivo colposo; violazione degli obblighi di comunicazione verso le Autorità pubbliche od ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese; violazione degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza; ogni altra grave violazione procedurale del Modello o riconducibile al Decreto whistleblowing, tale da esporre l'Ente a responsabilità nei confronti dei terzi.

**e) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).** Tale sanzione può essere applicata in caso di violazioni gravi del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing, quali: recidivanza reiterata nelle violazioni di cui alle lettere c) e d); violazioni del Modello dirette alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; rilascio di informazioni false richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni.

**f) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa).** Tale sanzione può essere applicata in tutte le ipotesi di violazioni dolose del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing, atte ad esporre NuovoIMAIE alla responsabilità da reato ai sensi del Decreto o comunque a responsabilità amministrativa di carattere sanzionatorio, nonché in ipotesi di violazione fraudolenta del Modello inequivocabilmente diretta alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto e in ipotesi di ostacolo doloso dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza posto in essere mediante l'occultamento, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

Qualora l'OdV prenda atto di una delle violazioni precedentemente indicate, commessa da parte di un dipendente in posizione non dirigenziale, dovrà trasmettere al Direttore Generale di NuovoIMAIE una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- (ii) La descrizione della condotta irregolare;
- (iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o della normativa whistleblowing violate con tale condotta;
- (iv) Eventuale documentazione comprovante la violazione.

A seguire il Direttore Generale valuterà la posizione dell'interessato e darà eventualmente avvio al procedimento sanzionatorio. Il Direttore Generale cura

inoltre l'effettiva applicazione della sanzione eventualmente irrogata, salvo che sia da irrogare la sanzione del licenziamento, ipotesi per la quale il predetto Organo dovrà agire di concerto con il Presidente dell'Associazione.

L'OdV, informato dal Direttore Generale, verifica l'applicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione.

## 2.2 — Le sanzioni per i dirigenti.

Qualora un dirigente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità alla lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Laddove la violazione accertata dimostri un comportamento del dirigente tale da far ritenere irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente stesso sarà assunta la misura del licenziamento. Tale sanzione, a titolo d'esempio, può essere applicata in caso di gravi e reiterate violazioni del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing; di ricorrenza delle violazioni di cui alle lettere e) ed f) del paragrafo 2.1; di violazione significativa dell'obbligo di sorveglianza sul personale soggetto alla sua responsabilità e operante in processi interni riconosciuti a rischio dal presente Modello; di violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni apprese direttamente o indirettamente e non connotate da particolare lievità; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; di violazione dolosa delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure.

Laddove il dirigente venga sanzionato con una misura più grave dell'ammonizione scritta, sarà revocata *ipso facto* l'eventuale procura con potere di rappresentanza conferitagli da NuovoIMAIE.

Qualora l'OdV prenda atto di una delle violazioni precedentemente indicate, commessa da parte di un Dirigente, dovrà trasmettere al Direttore Generale (salvo che la violazione non sia commessa da questo ultimo, ipotesi in cui l'OdV dovrà trasmettere al Presidente) una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- (ii) La descrizione della condotta irregolare;
- (iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o della normativa whistleblowing violate con tale condotta;
- (iv) Eventuale documentazione comprovante la violazione.

A seguire il Direttore Generale, ovvero il Presidente in caso di violazione commessa dal Direttore Generale, valuterà la posizione dell'interessato e darà eventualmente avvio al procedimento sanzionatorio. Il Direttore Generale, ovvero il Presidente in

caso di violazione commessa dal Direttore Generale, cura inoltre l'effettiva applicazione della sanzione eventualmente irrogata.

L'OdV, informato dal Direttore Generale, ovvero dal Presidente in caso di violazione commessa dal Direttore Generale, verifica l'applicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione.

*2.3 — Le misure nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video*

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto whistleblowing e/o di quanto disciplinato nei Regolamenti riferibili a ciascun organo di appartenenza da parte di uno dei componenti degli organi sopra individuati, deve informare tempestivamente il Presidente del NuovoiMAIE (salvo che la segnalazione non riguardi questo ultimo, ipotesi in cui dovrà essere informato l'Organo di Sorveglianza), affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto associativo.

In particolare, in caso di violazione del Modello nelle ipotesi sopra emarginate, sentito l'Organismo di Vigilanza, il CdA, su proposta del Presidente, ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta, laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità. Con le medesime modalità di decisione, il CdA, su proposta del Presidente, può applicare la misura della estromissione dall'associazione della persona sanzionanda ovvero la decadenza della funzione della stessa, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del sanzionando con l'Ente.

Se, invece, siano imputabili alla persona sanzionanda violazioni di particolare gravità, spetterà al CdA, su proposta del Presidente, sentito l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con NuovoiMAIE, della revoca della carica. Laddove la persona sanzionanda sia membro del CdA, tale Organo opererà secondo i meccanismi sopra individuati con l'esclusione del predetto membro.

In caso di accertata violazione del Regolamento dell'organo di appartenenza, il soggetto in parola sarà sanzionato secondo quanto previsto dal singolo Regolamento dell'organo di appartenenza.

A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocamente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 2.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di

Pubblico Servizio; l'effettuazione in favore di partners dell'Ente di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'Ente.

Nel caso in cui le gravi violazioni di cui all'ultimo capoverso siano riferibili all'intero CdA, spetta all'Organo di Sorveglianza convocare con urgenza l'Assemblea dei Delegati, la quale procederà alla nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione, rappresentando l'esigenza che ciascuno dei componenti del precedente Organo si dimetta dalla carica rivestita; relativamente alle violazioni meno gravi, sempre nel caso in cui esse siano ascrivibili all'intero CdA, spetta sempre all'Organo di Sorveglianza – anche senza necessità di convocare l'Assemblea dei Delegati – irrogare la sanzione dell'ammonizione scritta.

#### *2.4 — Le misure nei confronti dell'Organo di controllo contabile.*

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto whistleblowing da parte di uno dei componenti dell'Organo di controllo contabile, deve informare tempestivamente il Presidente, affinché – dopo idoneo passaggio in CdA – provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto associativo.

Il Presidente, sentito il CdA e l'Organismo di Vigilanza, ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità. Con le medesime modalità di decisione, il Presidente, sentito il CdA, può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del soggetto con l'Ente.

Se, invece, siano imputabili al membro dell'Organo di controllo contabile/all'intero Organo di controllo contabile violazioni di particolare gravità, spetterà sempre al Presidente, sentito il CdA e l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con NuovOIMAIE, della revoca della carica, rappresentando altresì in forma scritta all'Organo di controllo contabile l'esigenza che ciascuno dei suoi componenti si dimetta dalla carica rivestita.

A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocamente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 2.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio; l'effettuazione in favore di partners dell'Ente di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'Ente.

### *2.5 — Le misure nei confronti dell'O.d.V.*

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia tenuto una condotta imprudente e negligente nell'esercizio delle sue funzioni, il Presidente, di concerto con il CdA, può applicare la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta. Qualora l'Organismo abbia tenuto una condotta gravemente imprudente o negligente nell'esercizio delle sue funzioni oppure abbia violato dolosamente i principi o le regole del Modello, il Presidente, di concerto con il CdA, può applicare la sanzione della revoca dell'incarico.

### *2.6 - Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori.*

Qualora un fornitore, un collaboratore, un consulente, un utilizzatore o altro terzo vincolato all'Ente da un rapporto contrattuale realizzi un comportamento in contrasto con il Modello, saranno applicate le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

Con riferimento ai mandatari dell'Ente, la violazione dei principi e delle regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico rappresenta una giusta causa di revoca del mandato da parte di NuovoiMAIE, come regolato dai contratti di mandato.

Laddove l'OdV rilevi una violazione da parte di una controparte contrattuale, trasmetterà al Presidente del CdA ovvero al Direttore Generale, in ragione della tipologia del contratto, una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- (ii) La descrizione della condotta (attiva o omissiva) posta in essere rilevata;

- (iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico violate con tale condotta;
- (iv) Eventuali altri documenti comprovanti l'irregolarità.

Gli Organi deputati valuteranno quindi se procedere all'adozione del rimedio contrattualmente previsto applicabile al caso di specie.

Compete infatti all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

### **3 – La procedura d'accertamento delle violazioni. Regole generali.**

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni del Modello e per l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari tiene conto delle peculiarità derivanti dal diverso *status* giuridico dei destinatari. Ad ogni modo l'attività accertativa e sanzionatoria vede il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (eccettuati i casi in cui sia quest'ultimo il soggetto incolpato della violazione) ed è ispirato ai principi di imparzialità e del contraddittorio.

#### *3.1 – Accertamento della violazione nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).*

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni nell'espletamento delle attività agli stessi competenti riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente, si adoperano per raccogliere tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

Se l'Organismo di Vigilanza o il Gestore delle segnalazioni accertano la sussistenza della violazione da parte del lavoratore ne informano il Direttore Generale, il quale, rivestendo altresì la qualifica di datore di lavoro, provvederà a contestare l'addebito al lavoratore secondo i tempi e le forme previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Entro dieci giorni dalla comunicazione della contestazione, il lavoratore ha diritto di esporre tutte le sue difese sia verbalmente che per iscritto. Se il Direttore Generale, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono e comunque non oltre dieci giorni – o il tempo maggiormente necessario in ragione del caso di specie – dalla presentazione delle eventuali difese da parte del lavoratore. Le sanzioni disciplinari del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta possono

essere irrogate dal Direttore Generale (che riveste la qualifica di datore di lavoro), comunque previa audizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza. Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

### *3.2 — Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti.*

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni, nell'espletamento delle attività agli stessi competenti, riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad un dirigente, ne informano immediatamente il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA.

Se il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene sussistente la violazione, la contesta al dirigente, il quale può esporre le sue difese sia verbalmente che per iscritto nel termine di dieci giorni. Se il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA, sentito nuovamente l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono.

L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

### *3.3 — Accertamento della violazione nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video*

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 2.3.

### *3.4 — Accertamento della violazione nei confronti dell'Organo di controllo contabile*

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 2.4.

### *3.5— Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori (Terzi).*

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un fornitore, collaboratore, consulente, utilizzatore o altro terzo vincolato da rapporto contrattuale oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni, nell'espletamento delle attività agli stessi competenti,

riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad uno dei predetti soggetti, ne informano immediatamente il Direttore Generale che, con l'ausilio della Responsabile della funzione aziendale che usufruisce del rapporto contrattuale in questione, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

Se viene accertata una violazione di lieve entità, è lo stesso Direttore Generale che provvede a comunicare al trasgressore una diffida scritta, informandone l'Organismo di Vigilanza.

In caso d'accertamento di violazioni non lievi o di reiterazione significativa nelle violazioni non lievi, invece, l'Organismo di Vigilanza informa il Direttore Generale che, sentiti l'Organismo di Vigilanza stesso e il Responsabile della funzione aziendale interessata, può provvedere ad applicare le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

### *3.5— Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.*

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 2.5.

### *3.6 - Procedura della contestazione*

La violazione 231, una volta venuta a conoscenza dell'Organo individuato competente per l'accertamento, deve essere notificata entro dieci giorni all'incolpato per mezzo di lettera consegnata a mani presso i locali dell'Ente ovvero di raccomandata A/R da recapitarsi presso l'indirizzo di residenza/domicilio.

La notifica deve contenere tutti gli elementi relativi alla violazione contestata, sì da mettere l'incolpato in condizione di potersi difendere.

Entro sette giorni dal ricevimento della contestazione, l'incolpato ha diritto a presentare eventuali giustificazioni scritte; a chiedere di essere sentito; a chiedere che siano sentite persone in grado di riferire sui fatti addebitatigli. L'incolpato ha diritto di farsi assistere nella propria difesa da chiunque egli voglia, purché si tratti di una persona prontamente reperibile.

Qualora entro detto termine l'incolpato non abbia esercitato alcuna delle predette facoltà, l'Organo competente ad accertare la violazione potrà prendere le proprie determinazioni ed eventualmente adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea.

## **4 – Registro delle sanzioni disciplinari.**

È istituito e conservato in triplice copia presso la Direzione Generale, l'Organo di Sorveglianza e l'Organismo di Vigilanza il Registro delle sanzioni disciplinari, ove vengono annotate in ordine cronologico tutte le sanzioni disciplinari irrogate a fronte dell'accertamento di violazioni del Modello e della Policy whistleblowing.

L'annotazione spetta di regola all'organo sanzionatore.

Il Registro delle sanzioni disciplinari può avere formato informatico; ad ogni annotazione da parte dell'organo sanzionatore, esso viene inviato completo dell'ultimo aggiornamento agli altri organi deputati alla conservazione del Registro (Direzione Generale, l'Organo di Sorveglianza e l'Organismo di Vigilanza, eccettuato il caso di sanzionamento di tali organi).

## **5 – Informazione e formazione**

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema disciplinare, è pubblicato, nella sua versione completa, sul sito internet di NuovoIMAIE ed affisso presso la sede legale dell'Ente, in luogo accessibile a tutti; distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Buste paga, Circolari, Comunicazioni, ecc.); portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Associazione informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione.

Il Sistema disciplinare è, inoltre, oggetto di informazione e/o formazione per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti, i tirocinanti e i componenti della *Governance* mediante sessioni mirate e specifiche.

## **6 – GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le 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.

In ogni caso, è altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelino infondate.

Tale comportamento sarà parificato, quantomeno, ad una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico. L'individuazione della relativa sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza (dolo o colpa grave) del soggetto che ha posto in essere la violazione. Per una disciplina di maggior dettaglio sul tema whistleblowing si fa espresso rinvio alla relativa Policy che – si ribadisce – è parte integrante del Modello.