

## **CODICE SANZIONATORIO**

Allegato B al Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

Approvato dal CdA di LA VILLA SPA in data 30/03/2016

Versione 2 del 30/03/2016

## Indice

1.	IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	3
1.1.	Premessa.....	3
1.2.	Il CCNL di riferimento in LA VILLA SPA.....	3
1.3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	3
1.4.	Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni .....	4
1.5.	Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni.....	5
1.6.	Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili.....	6
1.7.	Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori .....	7
1.8.	Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.....	8
1.9.	Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori .....	8

## **1. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **1.1. Premessa**

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Quanto sancito nel Sistema Sanzionatorio di LA VILLA SPA è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è stato condiviso con le rappresentanze sindacali.

### **1.2. Il CCNL di riferimento in LA VILLA SPA**

Il CCNL CCNL UNEBA, a cui fa riferimento LA VILLA SPA, all'art 71 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

Al dipendente/Quadro responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

Art.71 CCNL UNEBA

Le mancanze delle dipendenti e dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'art 71 CCNL UNEBA illustra le caratteristiche dei provvedimenti disciplinari, la disciplina dell'applicazione delle multe e sospensioni ed infine la disciplina del licenziamento per mancanze.

Per maggiori dettagli si rimanda al dettato dell'art. 71 del CCNL di riferimento.

### **1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato

saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Le procedure contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante affissione permanente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti. Agli altri soggetti destinatari, verrà consegnata personalmente una copia del presente Codice.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Azienda. In particolare, le sanzioni nei confronti di tutti i dipendenti verranno irrogate dall'Alta Direzione di LA VILLA SPA con propria formale decisione.

Ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema Disciplinare.

#### **1.4. Ambito soggettivo ed obiettivo delle sanzioni**

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, l'Alta Direzione, i sindaci, i collaboratori, i fornitori, i Responsabili di Area, di Struttura, i Direttori, i consulenti nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di LA VILLA SPA, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista

dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le tipologie di condotte censurabili sono meglio dettagliate nei paragrafi successivi.

### **1.5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di soggetti subordinati e relative sanzioni**

Di seguito si delineano le tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono possibili sanzioni che l'Alta Direzione (Presidente del CdA e AD) di LA VILLA SPA dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

<b>Tipologie di condotte dei soggetti subordinati</b>	<b>Possibili sanzioni applicabili</b>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ammonizione scritta</li><li>- Multa</li><li>- Sospensione dal lavoro</li></ul>
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ammonizione scritta</li><li>- Multa</li><li>- Sospensione dal lavoro</li></ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ammonizione scritta</li><li>- Multa</li></ul>
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ammonizione scritta</li><li>- Multa</li><li>- Sospensione dal lavoro</li><li>- Licenziamento</li></ul>
Inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Licenziamento</li><li>- Nei casi più lievi: Sospensione lavoro</li></ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ammonizione scritta</li><li>- Multa</li><li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro</li></ul>
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 successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Multa</li><li>- Sospensione dal lavoro</li><li>- Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento</li></ul>

Tipologie di condotte dei soggetti subordinati	Possibili sanzioni applicabili
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 dal lavoro</li> <li>- Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento</li> </ul>
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammonizione scritta</li> <li>- Multa</li> </ul>
Omessa informativa all'OdV, nonché al CDA di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammonizione scritta</li> <li>- Multa</li> </ul>

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### 1.6. Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da soggetti apicali e relative sanzioni applicabili

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti apicali, intendendosi come tali i Direttori e i Responsabili di Area e di Struttura, a cui seguono possibili sanzioni che l'Alta Direzione (Pres. CDA e AD) di LA VILLA SPA, confrontandosi anche con il Collegio Sindacale, dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività di funzione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> </ul>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> <li>- Licenziamento, se reiterazione dopo sospensione.</li> </ul>
Inosservanza delle condotte di comportamento e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> <li>- Licenziamento, se reiterazione dopo sospensione.</li> </ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> </ul>

Tipologie di condotte dei soggetti apicali	Possibili sanzioni applicabili
Omissioni di prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione nelle ipotesi più gravi</li> <li>- Licenziamento, se si realizza il reato presupposto.</li> </ul>
Omissioni nell'osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenziamento</li> <li>- Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate</li> </ul>
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 successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Sospensione</li> <li>- Licenziamento 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>- Licenziamento se la reiterazione continua dopo la sospensione.</li> </ul>
Omessa segnalazione delle 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 gravi e reiterate</li> </ul>
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e ai richiami per interventi evidenziati dall'OdV 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>- Licenziamento se vi è reiterazione dopo sospensione.</li> </ul>

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### 1.7. Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori

La Villa Spa valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito di informativa scritta<sup>1</sup> ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto;
- Sanzione pecuniaria per un importo che sarà determinato dal CdA collegialmente;
- Revoca totale o parziale delle eventuali deleghe e procure;
- Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del Responsabile, il CdA convoca l'Assemblea dei soci proponendo la revoca dalla carica, procedendo ai sensi degli art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

## **1.8. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.**

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al CdA, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e/o dalle norme del Codice Civile, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.

## **1.9. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori**

Di seguito si delinea lo scenario delle tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti esterni/fornitori a cui seguono possibili sanzioni che l'Alta Direzione (Presidente CdA/AD) di LA VILLA dovrà valutare e successivamente scegliere quella più idonea da applicare.

<b>Tipologie di condotte dei soggetti esterni</b>	<b>Possibili sanzioni applicabili</b>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li><li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.</li></ul>

---

<sup>1</sup> L'OdV, in presenza di violazioni commesse da un componente del CdA o da un Amministratore, deve predisporre una relazione scritta al CdA, inviata per conoscenza anche al Collegio Sindacale, contenente:

- La descrizione della condotta contestata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Tipologie di condotte dei soggetti esterni	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle condotte e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.</li> </ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> </ul>
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello , che espongono la Società alle situazioni di rischio previsti dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> <li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.</li> </ul>
Omissioni nell'osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risoluzione ex art. 1456 cc se si realizza il reato presupposto.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> </ul>
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 successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risoluzione ex art. 1456 cc nei casi più gravi e se si realizza il 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>- Risoluzione ex art. 1456 cc se reiterazione.</li> </ul>
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> </ul>
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi</li> </ul>

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte. La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.