

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

ENERSEM SRL

Sistema Sanzionatorio

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 21/12/2022

Sommario

1. La funzione ed i principi del Sistema Sanzionatorio	3
2. Le sanzioni	3
2.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).....	3
2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale (“Dirigenti”)	5
2.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione (“Consiglieri”).....	5
2.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci e/o Revisori	6
2.5. Sanzioni nei confronti dei membri dell’OdV	6
2.6. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società.....	6
3. Il risarcimento del danno	7

1. La funzione ed i principi del Sistema Sanzionatorio

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello e in aderenza al dato normativo, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello medesimo e idoneo a svolgere un'opportuna azione di deterrenza (il "Sistema Sanzionatorio").

Il Sistema Sanzionatorio rappresenta un elemento qualificante del Modello e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

L'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Sanzionatorio prescinde dalla concreta commissione di un Reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale a carico della Società ai sensi del Decreto: infatti, la finalità di tali sanzioni è innanzitutto quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello, con ciò ingenerando in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata caso per caso in ragione dei seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del rapporto di lavoro instaurato con chi ha commesso la violazione (rapporto di lavoro subordinato, impiegatizio o dirigenziale, rapporto di lavoro parasubordinato, rapporto di lavoro autonomo, rapporto organico, ecc.) tenuto conto della specifica e precipua disciplina normativa e contrattuale;
- eventuale recidiva.

2. Le sanzioni

2.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

L'osservanza del Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di ciascun dipendente della Società, oltre che per le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, anche ai sensi e per gli effetti di:

Art. 2104 Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro):

Art. 2105 Codice Civile (Obbligo di fedeltà):

Art. 2106 Codice Civile (Sanzioni disciplinari)

D. Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)

Art. 7 L. 300/70 (Statuto dei diritti dei lavoratori)

CCNL per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti 3 luglio 2017

Il sistema sanzionatorio è applicato, in particolare, in presenza delle seguenti violazioni:

- Inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e di Condotta e/o delle procedure aziendali;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe ad eccezione dei casi di necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'OdV;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere dalla Società per il tramite dei soggetti a ciò preposti e dell'OdV, anche attraverso il diniego all'accesso di informazioni e/o comunicazioni con riferimento all'attività svolta nell'ambito delle Aree ed Attività Sensibili;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo attraverso la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento

dell'accesso a tali informazioni da parte dell'OdV e degli altri organi competenti o ancora nell'impedimento dell'esercizio delle funzioni di controllo attribuite a questi ultimi;

- omessa vigilanza da parte dei soggetti preposti nei confronti delle persone che da essi gerarchicamente dipendono circa la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Condotta e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dipendenti o Destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno nonché dei soggetti esterni che operino nell'ambito delle Aree ed Attività Sensibili.

La Società informa adeguatamente i propri dipendenti in merito all'adozione del Sistema Sanzionatorio e di ogni relativo aggiornamento e modifica, diffusi anche mediante affissione alla bacheca aziendale.

L'inosservanza delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Condotta e delle procedure aziendali comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti della Società nel rispetto dei principi e delle procedure di cui agli artt. 2106 c.c., 7 L. n. 300/1970 e del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti ("CCNL") attualmente applicato dalla Società.

Nella generalità dei casi, la Società potrà adottare le seguenti sanzioni, a fronte delle seguenti violazioni:

- a) rimprovero verbale, rimprovero scritto: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto al dipendente che nell'ambito di attività escluse da quelle riconducibili ad Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente una infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o alle procedure adottate dalla Società, qualora la condotta non assuma rilevanza esterna alla Società e sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- b) multa: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione oraria calcolata sullo stipendio base e contingenza, al dipendente che nello svolgimento di un'attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente un'infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o alle procedure adottate dalla Società, qualora la condotta assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- c) sospensione servizio dal lavoro e dalla retribuzione: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni al dipendente che nello svolgimento di un'attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta dolosamente un'infrazione delle norme di comportamento descritte dal Modello e/o dal Codice Etico e di Condotta e/o dalle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento, che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- d) licenziamento con o senza preavviso: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione del licenziamento con o senza preavviso al dipendente (i) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Condotta e/o dalle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (ii) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Condotta e/o dalle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (iii) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Condotta e/o dalle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure stabilite dal Decreto, anche in via cautelare.

Resta ferma in ogni caso la facoltà della Società di applicare sanzioni più elevate rispetto a quelle su elencate, tenuto conto di elementi quali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e dell'eventuale disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché alla recidiva;
- concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

È diritto dell'OdV, a fronte di segnalazioni relative a possibili infrazioni commesse dai dipendenti della Società, effettuare insieme ai competenti organi aziendali le indagini ritenute opportune nel rispetto della normativa vigente, del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza. Il dipendente coinvolto in tali indagini sarà tenuto a collaborare con l'OdV, fornendo le informazioni richieste.

Le sanzioni disciplinari connesse a violazioni del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure adottate dalla Società sono applicate ai dipendenti interessati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV. Qualora tuttavia tali violazioni assumano un rilievo disciplinare anche ulteriore e diverso rispetto a quello posto alla base del Modello, del Codice Etico e delle procedure adottate dalla Società, tali violazioni potranno essere sanzionate anche da altro organo aziendale, munito di adeguati poteri.

2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale (“Dirigenti”)

I Dirigenti della Società, ancor più degli altri dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale, hanno l'obbligo, nello svolgimento delle relative mansioni, di rispettare e di far rispettare le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, nonché le procedure adottate dalla Società.

Il potere disciplinare nei confronti dei Dirigenti è esercitato nel rispetto della procedura di cui all'art. 7, L. n. 300 del 1970.

Poiché il rapporto di lavoro dirigenziale si caratterizza per la natura spiccatamente fiduciaria, non è configurabile l'applicazione di sanzioni conservative nei confronti di Dirigenti che abbiano violato il Modello, il Codice Etico e di Condotta e le procedure adottate dalla Società. Per tali violazioni, fatta eccezione per quelle di lievissima entità, la Società procederà al licenziamento per giusta causa ovvero, nei casi meno gravi, per giustificata soggettiva, fermo restando il diritto al risarcimento del danno.

2.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione (“Consiglieri”)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rivestono cariche sociali all'interno della Società. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Nell'ipotesi in cui si verificano condotte in violazione delle norme di comportamento dettate dal Modello e/o dal Codice Etico nonché delle procedure adottate dalla Società, da parte di uno dei Consiglieri, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione e i Sindaci o Revisori.

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 2392 e ss. c.c., il Consiglio di Amministrazione, sentiti i Sindaci e/o i Revisori e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del Consigliere, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le

misure ritenute più idonee, ivi compresa la revoca della delega e/o dalla carica, fermi restando il diritto al risarcimento del danno e ogni altra facoltà di legge.

In presenza di violazioni poste in essere da un Consigliere che sia anche lavoratore subordinato della Società, oltre a tali sanzioni dovranno essere applicate anche quelle disciplinari, nel rispetto dei criteri e delle procedure indicate ai paragrafi precedenti.

In caso di violazioni commesse dall'organo amministrativo collegiale nel suo complesso, i Sindaci e/o i Revisori riferiscono direttamente e senza indugio all'Assemblea dei Soci, che assumerà nei confronti di ciascuno i provvedimenti ritenuti più idonei, compresa la revoca per giusta causa e l'esercizio dell'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2476 c.c..

In caso di violazioni del Modello da parte del Direttore Generale, ove nominato, l'OdV informa i Sindaci e/o i Revisori e il Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo adotta le sanzioni ritenute più idonee.

Nel caso di prolungata inerzia del Consiglio di Amministrazione a fronte di circostanze di particolare gravità segnalate dall'OdV, quest'ultimo devolve la questione direttamente ai Sindaci e/o Revisori.

2.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci e/o Revisori

In caso di mancato rispetto del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure adottate dalla Società da parte di uno o più Sindaci e/o Revisori, l'OdV informa immediatamente tutti i Sindaci/Revisori ed il Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo adotta gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee stabilite dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, sentiti i Sindaci e/o i Revisori e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del Sindaco, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la rimozione della carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra prerogativa di legge.

2.5. Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di mancato rispetto del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure adottate dalla Società da parte di uno o più membri dell'OdV, quest'ultimo collegialmente o comunque il soggetto che viene a conoscenza dell'infrazione informano i Sindaci e/o i Revisori ed il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentiti i Sindaci e/o i Revisori e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del membro o dei membri coinvolti, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la rimozione della carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra facoltà di legge.

2.6. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società

Ogniqualevolta ciò sia possibile, condizione necessaria per la conclusione di contratti di cui la Società sia parte, ed in particolare di contratti di agenzia, di distribuzione, di consulenza, di servizi, è l'assunzione, da parte del terzo contraente, dell'impegno di rispettare il Modello, il Codice Etico e/o le applicabili procedure adottate dalla Società.

Quindi, in ogni caso in cui ciò sia possibile e/o opportuno, in tali contratti sono incluse clausole penali, clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c. e/o che attribuiscono alla Società la facoltà di recedere dal rapporto senza obbligo o onere alcuno (dal punto di vista economico, di concessione di un periodo di preavviso, o a qualsivoglia altro titolo) in caso di realizzazione o tentata realizzazione dei reati di cui al Decreto, ovvero in caso di violazione del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure adottate dalla Società.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che comunque violino il Modello, il Codice Etico e/o le procedure adottate dalla Società, deve ritenersi un inadempimento di non scarsa importanza, ed in quanto tale comporta, nella generalità dei casi, la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c..

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, è responsabile della gestione di tutti i rapporti con i collaboratori ed i prestatori di lavoro autonomi, adottando nei relativi confronti tutti i provvedimenti del caso.

3. Il risarcimento del danno

La Società non può, né intende trarre alcun beneficio o vantaggio dalla commissione di un illecito. Qualsiasi violazione degli obblighi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure adottate dalla Società, anche se posta in essere con l'asserito fine di soddisfare un ipotetico interesse aziendale, comporta inevitabilmente un danno alla Società, di cui la stessa dovrà chiedere, ogniqualvolta sia possibile, il risarcimento.