

PERSEA USSANA SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE
Allegato 3**

Sistema sanzionatorio

Sommario

1. Principi generali e obiettivi	3
2. Possibili violazioni.....	4
3. Criteri per l'individuazione delle sanzioni	5
4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	5
5. Misure nei confronti del personale dirigente	6
6. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	8
7. Misure nei confronti dell'Organo di Controllo	8
8. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni alla Società	9
9. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	9
10. Misure in caso di violazione delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e della Procedura per la gestione delle segnalazioni	9

1. Principi generali e obiettivi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), dall'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo "Decreto 231"), l'efficace attuazione del Modello 231 richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento e controllo indicati nel Modello 231 stesso e nel Codice Etico.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 21, comma 2 del D. Lgs. 24/2023 (Decreto *Whistleblowing*), gli enti privati tenuti all'adozione di un sistema whistleblowing (come Persea Ussana) devono prevedere, nel proprio sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili di alcune violazioni nell'ambito della gestione delle segnalazioni o nella predisposizione dei canali di segnalazione.

Il sistema sanzionatorio si applica all'Organo Amministrativo, ai componenti degli Organi statutari, ai dipendenti, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni, all'Organismo di Vigilanza, ai partner commerciali, subfornitori e nei confronti di tutti gli altri Destinatari del Modello 231, anche se esterni alla Società.

L'obiettivo del Sistema Sanzionatorio è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte dei Destinatari, sanzionando comportamenti che integrano la violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati alle funzioni o ai responsabili aziendali competenti, anche su impulso dell'OdV il quale dovrà essere costantemente aggiornato in ordine alle violazioni accertate e alle sanzioni irrogate.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto 231, invero, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello 231, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello 231 e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104, 2105, 2106 c.c.

Le disposizioni, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i Destinatari. È previsto, altresì, che le disposizioni contenute nel presente sistema disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso (a titolo esemplificativo) attività di formazione e informazione in materia, pubblicazione dei documenti sul sito internet, affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti, pubblicazione nella *repository* documentale interno alla Società.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché

degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono seguiti dall'Organismo di Vigilanza, che procede alla segnalazione delle carenze eventualmente riscontrate.

2. Possibili violazioni

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori¹, le sanzioni si applicano – in contraddittorio con l'interessato – nei confronti dei Destinatari che pongano in essere (a titolo esemplificativo e non esaustivo) i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello 231, nel Codice Etico e nella documentazione normativa aziendale;
- b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle disposizioni relative al sistema delle deleghe/procure;
- f) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g) commissione di controlli e/o di informazioni attinenti alla contabilità, alla rendicontazione nonché alle altre comunicazioni sociali;
- h) effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- i) comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- j) comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto 231, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Inoltre, costituiscono motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008².

¹ Come precisato dalle Linee Guida Confindustria, in base a quanto affermato dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale, la procedura di irrogazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, L. 300/1970 trova applicazione anche nei confronti di lavoratori autonomi o professionisti. Ai fini dell'applicabilità della relativa procedura, è sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

² D. Lgs. n. 81/2008: art 20 - Obblighi dei lavoratori:

"1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;

3. Criteri per l'individuazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
6. reiterazione delle condotte inosservanti;
7. livello di responsabilità tecnica del soggetto interessato.

I medesimi criteri trovano applicazione anche nei confronti del personale non dipendente, nei cui confronti le sanzioni dovranno essere necessariamente improntate al principio di proporzionalità tra l'entità della sanzione e la gravità dell'atto contestato.

4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente nel Codice Etico e nel Modello 231 costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL concretamente applicato, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. Le sanzioni applicate dalla Società saranno comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le condotte sopra indicate, se attuate dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

- a) **richiamo verbale:** in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

- b) **ammonizione scritta:** qualora le violazioni di cui al punto precedente siano gravi o reiterate;
- c) **multa:** non superiore a quanto indicato nel CCNL, della retribuzione base parametrica quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello 231 e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- d) **sospensione dal lavoro e della retribuzione globale per un periodo non superiore a quanto indicato nel CCNL:** nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello 231 e nel Codice Etico o arrechi danno o crei situazioni di potenziali pericoli per la Società, senza integrare un reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- e) **licenziamento con preavviso:** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, ovvero al lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti precedenti;
- f) **licenziamento senza preavviso:** per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello 231, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società, delle sanzioni previste dal Decreto 231, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5. Misure nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Ciò premesso, il rispetto, da parte dei dirigenti, del Codice Etico e del Modello 231 è elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Per tale ragione, nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società è espressamente indicata l'obbligatorietà in ordine al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico.

Le condotte dei dirigenti che costituiscono illecito disciplinare, sono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei propri sottoposti;

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri soggetti sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure eventualmente attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate, in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile e sulla scorta dei principi di proporzionalità, gravità e di recidività, in contraddittorio con l'interessato, potrà essere adottata nei confronti del dirigente, da parte della Funzione o dei responsabili a ciò competente, la misura ritenuta più idonea tra le seguenti:

- **richiamo verbale:** in caso di lieve inosservanza, da parte del dirigente, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- **ammonizione scritta:** qualora le violazioni di cui al punto precedente siano gravi o reiterate;
- **multa:** non superiore a quanto indicato nel CCNL di riferimento, dalla retribuzione base parametrica quando il dirigente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello 231 e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- **sospensione temporanea dal lavoro e della retribuzione globale per un periodo non superiore a quanto indicato nel CCNL concretamente applicato in azienda:** nei confronti del dirigente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello 231 e nel Codice Etico o arrechi danno o crei situazioni di potenziali pericoli per la Società, senza integrare un reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- **licenziamento con preavviso:** al dirigente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, ovvero al lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti precedenti;
- **licenziamento senza preavviso:** per il dirigente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello 231, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto 231, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la

contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Nell'ipotesi in cui il dirigente non sia soggetto ad un contratto di lavoro subordinato, può essere irrogata la sanzione della decadenza o della revoca dell'incarico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

6. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico e del sistema normativo interno da parte di uno o più membri dell'Organo Amministrativo della Società, l'OdV informerà l'intero Organo Amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto. In tali casi, il membro o i membri dell'Organo Amministrativo cui è riconducibile l'infrazione saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Nel caso di violazione delle procedure poste in essere da parte dell'intero Organo Amministrativo, o da un numero di membri dell'Organo Amministrativo tale da impedire a quest'ultimo di deliberare, le sanzioni sono adottate con deliberazione del socio unico. In tali casi, qualora l'Organo Amministrativo non provveda alla relativa convocazione, l'Organismo di Vigilanza informerà quest'ultimo per deliberare sugli opportuni provvedimenti nei confronti dell'Organo Amministrativo, coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

In ogni caso, la sanzione della revoca dalla carica di amministratore può essere adottata unicamente dal socio unico.

Le sanzioni a carico dei componenti dell'Organo Amministrativo possono consistere nella revoca di una o più deleghe di cui sono titolari, o della carica sociale.

Nell'ipotesi in cui il componente dell'Organo Amministrativo sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicheranno le medesime sanzioni di cui ai superiori paragrafi (cfr. Par. 5).

Tutte le sanzioni devono essere irrogate nel rispetto del principio di proporzionalità, gravità e recidività e in contraddittorio con i soggetti interessati.

Le sanzioni sopra citate non precludono l'esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori, ai sensi dell'art. 2393 c.c. e ss.

7. Misure nei confronti dell'Organo di Controllo

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo, nella persona del Presidente, il quale provvederà alla convocazione del socio unico che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge.

8. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel presente Modello 231 della Società costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Ove necessario, la Società provvede all'elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di specifiche clausole contrattuali.

9. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul rispetto delle previsioni in esso contenute, nonché in caso di inosservanza dei compiti propri dell'Organismo, l'Organo Amministrativo assumerà, collegialmente, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dal Modello 231.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte del/i membro/membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

10. Misure in caso di violazione delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e della Procedura per la gestione delle segnalazioni

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, art. 21, comma 2: *"I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1"*.

La Società sanziona, in maniera adeguata e proporzionata all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate, coloro che:

- a) non prendano in carico la segnalazione o la gestiscano in modo non conforme a quanto previsto nella procedura di gestione delle segnalazioni;
- b) si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- c) siano individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- d) violino gli obblighi di riservatezza richiamati dalla procedura di gestione delle segnalazioni;
- e) abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, come nel caso di segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti.

Il rispetto di quanto previsto dalla Procedura *whistleblowing*, che costituisce parte integrante del Modello 231 e che deve essere oggetto di opportuna pubblicazione da parte della Società, deve considerarsi elemento essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società.

Pertanto, ogni violazione della Procedura *whistleblowing* potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni che ne derivino.