CENTRO LA GRAZIA S.A.S.

SISTEMA SANZIONATORIO

INDICE

Premessa
1. Violazione del Modello 231
2. Destinatari
3. Gradualità della sanzione
4. Procedimento per l'accertamento della violazione
5. Misure sanzionatorie per l'Amministratore
6. Misure sanzionatorie per i Direttori
7. Misure sanzionatorie per i Dipendenti
8. Misure sanzionatorie per i Soggetti esterni
9. Misure sanzionatorie per gli Organi di controllo

Premessa

La società "Centro La Grazia s.a.s." (in seguito "Società) prende atto che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare la mancata applicazione e la violazione del proprio Modello organizzativo, di gestione e di controllo (in seguito "Modello 231"), di cui al D. Lgs. 231/2001 (in seguito "Decreto 231"), è una condizione essenziale per assicurarne l'idoneità e l'effettività, come previsto dalla seguente normativa:

- Il D. Lgs. 231/2001 prevede, negli articoli 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), che i Modelli 231 devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.
- Il D. Lgs. 81/2008 conferma, nell'art. 30 comma 3, che i Modelli 231 devono prevedere *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate"* in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Violazione del Modello 231

A titolo meramente esemplificativo, costituisce *"Violazione"* del Modello 231:

a) La messa in atto di azioni, anche omissive, non conformi agli obblighi e alle regole comportamentali prescritti dal Modello 231, dal Codice Etico e dalle Procedure che la Società ha dichiarato farne parte integrante e sostanziale, nonché i comportamenti che determinano una situazione di rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231;
b) qualsiasi forma di ritorsione o di ostacolo nei confronti di chi in buona fede ha effettuato o tentato di effettuare segnalazioni whistleblowing di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231, o di violazioni dei documenti indicati nella lettera a);
c) l'inosservanza dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione whistleblowing, nonché il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 per tutelare detta segretezza;
d) la mancata istituzione del canale interno per le segnalazioni Whistleblowing o la mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione di dette segnalazioni, conformi alle previsioni del D. Lgs. 24/2023;
e) la mancata attività, da parte del soggetto che ne è tenuto, di verifica e di analisi delle segnalazioni.

È altresì sanzionabile disciplinarmente la persona segnalante nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (consapevolezza che la denuncia è palesemente priva di fondamento.

2. Destinatari

Il presente sistema sanzionatorio è rivolto ai seguenti soggetti:

- Amministratore;
- Lavoratori dipendenti;
- Soggetti terzi che hanno un rapporto contrattuale con la Società;
- Organi di controllo.

I Lavoratori dipendenti potranno esercitare tutti i diritti a loro riconosciuti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare.

3. Gradualità della sanzione

Per individuare il tipo di sanzione e la misura da comminare occorre rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità tra l'infrazione commessa e la sanzione

irrogata, in conformità con quanto previsto per i dipendenti dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, possibilmente valutando:

- l'elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima consistente in imprudenza, negligenza o imperizia), che tenga conto della prevedibilità o meno dell'evento;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- la gravità della violazione, a seconda che sia idonea a concretizzare una fattispecie di reato o a porre la Società in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della sua responsabilità;
- l'entità del danno, attuale o potenziale, provocato alla Società dal comportamento vietato;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione;
- la presenza di elementi che aggravano o attenuano le responsabilità, con particolare riguardo ad eventuali precedenti sanzioni comminate nell'ultimo triennio (recidiva);
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la trasgressione.

Le condotte censurabili non necessariamente devono costituire fatti penalmente rilevanti, ma devono essere idonee a ledere o a indebolire l'efficienza organizzativa e/o di controllo, compromettendo l'attività di prevenzione e la possibilità di esimere la Società dalla responsabilità prevista dal Decreto 231.

4. Procedimento per l'accertamento della violazione

L'Organismo di vigilanza (in seguito "OdV") nel momento in cui viene a conoscenza delle violazioni è tenuto ad avviare un apposito procedimento istruttorio.

Il procedimento istruttorio deve essere tracciabile (documentato) in tutte le sue fasi e si differenzia a seconda delle modalità di conoscenza dell'evento da parte dell'OdV.

Nel caso detta conoscenza avvenga tramite una segnalazione whistleblowing, l'OdV è tenuto ad applicare la specifica disciplina prescritta dal Modello 231 nel paragrafo 7.4) ed a garantire tutte le tutele indicate nel D. Lgs. 24/2023, in particolare l'anonimato del segnalante.

Nel caso di conoscenza diretta, durante lo svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, l'istruttoria deve essere conclusa nel minor tempo possibile, acquisendo solo le informazioni necessarie per accertare la fondatezza e la gravità della violazione, possibilmente con l'audizione dei soggetti coinvolti.

Se la violazione risulta infondata, l'OdV procede all'archiviazione del procedimento.

Se la violazione risulta fondata, l'OdV è tenuto a relazionare all'Amministratore della Società, allegando i documenti acquisiti e gli atti istruttori effettuati, e a chiedergli di assumere i provvedimenti di competenza, ritenuti più opportuni nei confronti del segnalato, come di seguito riportati. In nessun caso detta relazione può contenere informazioni idonee a rilevare l'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.
La scelta dell'Amministratore di non procedere ad ulteriori accertamenti o di non assumere provvedimenti sanzionatori deve essere comunicata all'OdV, unitamente alle motivazioni sulle quali si è basata la scelta.
Nel caso di conoscenza indiretta (es.: comunicazione di un procedimento disciplinare avviato o chiuso dalla Società), l'OdV, solo nel caso valuti insufficienti gli atti ricevuti, può condurre autonomi approfondimenti e, a conclusione, effettuare la comunicazione sopra indicata.
In tutti i casi all'OdV è vietato comminare misure sanzionatorie.

5. Misure sanzionatorie per l'Amministratore

L'Organismo di Vigilanza in caso accerti una violazione, come definita nel precedente par. 2), da parte dell'Amministratore Unico è tenuto, nel più breve tempo possibile, a relazionare ai Soci della Società, allegando gli atti istruttori effettuati.
L'Assemblea dei Soci, in seduta straordinaria e in assenza dell'interessato, è tenuta a valutare la relazione dell'OdV e ad assumere le conseguenti decisioni (approfondire l'istruttoria, archiviare il procedimento, comminare la sanzione, etc.).
L'Amministratore può incorrere nelle seguenti sanzioni:

a) Censura scritta in caso di violazione occasionale che non ha prodotto alcun danno alla Società;
b) Sanzione pecuniaria, pari nel minimo al 50% dell'indennità mensile e nel massimo a due mensilità, in caso di reiterazione della violazione di cui alla lett. a) o di violazione occasionale che ha prodotto o poteva produrre un danno alla Società;
c) Sospensione dalla carica e non dall'indennità, per un periodo non superiore a dieci giorni, in via cautelativa per ricevere chiarimenti o per risolvere un procedimento sanzionatorio;
d) Sospensione dalla carica e dall'indennità, per un periodo non inferiore ad un mese e non superiore a tre mesi, nei casi di:
    - violazioni non occasionali caratterizzati da eventi idonei a produrre un danno alla Società o di reiterazione della violazione di cui alla lett. b);
    - violazioni che, sebbene non configurino un reato, siano diretti in modo univoco alla sua commissione e, comunque, possono produrre un grave danno patrimoniale o di immagine alla Società.

e) Revoca della carica per comportamento in contrasto con l'interesse della Società o con le norme di legge, in particolare nel caso di reiterazione della violazione di cui alla lett. d) o di comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231.

All'Amministratore che disattende le disposizioni del presente Modello 231 e dei documenti richiamati (Codice Etico, Procedure, etc.) si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera a), solo se non ricorrono elementi aggravanti indicati nel precedente paragrafo n. 4), nel qual caso si applica quella indicata nella lettera b). Alla stessa sanzione soggiace in caso di mancata vigilanza su attività che la legge gli riserva (es. in materia di sicurezza).

All'Amministratore, che ostacola o tenta di ostacolare le segnalazioni Whistleblowing oppure che viola l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera b).

All'Amministratore che commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite "Whistleblowing", rilevanti ai sensi del Decreto 231, e/o violazioni del Modello 231, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera e).

All'Amministratore che segnala o denuncia fatti palesemente privi di fondamento si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera d), salvo che la denuncia sia lo strumento di un atto di ritorsione.

L'esito degli accertamenti e la sanzione comminata devono essere comunicati all'OdV.

6. Misure sanzionatorie per i Direttori

L'Organismo di Vigilanza in caso accerti la violazione del Modello 231, del Codice Etico e delle relative procedure, da parte di un Direttore (amministrativo e sanitario) o di chi esercita la funzione di coordinatore della CTA, anche di fatto, è tenuto, nel più breve tempo possibile, a relazionare all'Amministratore, allegando tutti gli atti istruttori effettuati.

L'Amministratore, valutati detti atti, è tenuto a:

a. Approfondire, se necessario, i fatti relazionati dall'OdV personalmente o delegando lo stesso OdV;
b. archiviare, con la motivazione, il procedimento sanzionatorio;
c. disporre in via cautelativa e d'urgenza, qualora sia richiesto dalla natura della infrazione o dalla necessità di approfondimento di cui alla lett. a), la sospensione immediata e temporanea dal servizio del Dirigente;

d. determinare, con adeguata motivazione, la sanzione da comminare.

Il provvedimento sanzionatorio, completo di motivazione, deve essere comunicato all'OdV.

Ai Dirigenti che sono dipendenti della Società si applicano le sanzioni previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di settore, aumentate nel valore, rispetto al paragrafo n. 8), dall'aggravante della funzione.

In particolare per coloro che:

- disattendono le disposizioni del Modello 231 e dei documenti richiamati (Codice Etico, Procedure, etc.) si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera C) del successivo paragrafo, salvo che non ricorrono altri elementi aggravanti, indicati nel paragrafo n. 4), che determinano una sanzione maggiore;
- ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni Whistleblowing si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera D) del paragrafo seguente, come nel caso violano l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante o del contenuto della segnalazione;
- commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite (Whistleblowing), rilevanti ai sensi del Decreto 231, e/o violazioni del Modello 231, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera E) del paragrafo seguente;
- compiono comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231 si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera F) del paragrafo seguente;
- non controllano il personale gerarchicamente subordinato sulla corretta applicazione delle regole, delle misure e delle procedure previste dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera D) del paragrafo seguente.

Ai Dirigenti esterni, con contratto di collaborazione professionale, si applicano le sanzioni previste nel paragrafo n. 8).

7. Misure sanzionatorie per i Dipendenti

L'Organismo di Vigilanza nel caso accerti una violazione, così come definita nel precedente par. 2), da parte di Dipendenti è tenuto a relazionare all'Amministratore, allegando tutti gli atti istruttori effettuati. La suddetta violazione da parte dei Dipendenti costituisce un inadempimento degli obblighi contrattuali, previsti dall'art. 2104 comma 2 del Codice civile, compreso il dovere di obbedienza al datore di lavoro o al superiore gerarchico.

Pertanto, i comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle relative Procedure costituiscono per la Società illeciti disciplinari.

L'Amministratore è tenuto ad aprire un procedimento disciplinare, ai sensi del CCNL di settore, per valutare la relazione e i documenti ricevuti, e quindi decidere se:

a. approfondire i fatti relazionati dall'OdV;
b. archiviare, con la motivazione, il procedimento;
c. disporre in via cautelare e d'urgenza, qualora sia richiesto dalla natura della infrazione o dalla necessità di approfondimento di cui alla lett. a), la sospensione immediata e temporanea dal servizio del dipendente;
d. determinare, con adeguata motivazione, la sanzione da comminare.

Il provvedimento sanzionatorio, completo di motivazione, va comunicato all'OdV.

I dipendenti possono incorrere nelle seguenti sanzioni:

A. Ammonizione verbale, per i comportamenti non conformi alle disposizioni del Datore di lavoro contenute nel Codice Etico, nel Modello 231 e nelle relative Procedure (dovere di ubbidienza);
B. Richiamo scritto, per la reiterata violazione di cui alla lett. A) oppure per la mancata segnalazione (Whistleblowing) di reati previsti da Decreto 231 e conosciti nell'ambito della propria attività lavorativa, ravvisandosi in tali comportamenti la non osservanza di una specifica disposizione.
C. Multa, in misura non eccedente l'importo di quattro ore della retribuzione individuale, per la reiterazione della violazione di cui alla lett. B) oppure per un comportamento inosservante delle regole comportamentali prescritte dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, in misura tale da poter essere considerato non lieve, anche se non grave.

   Incorrono nella medesima sanzione disciplinare anche coloro che:

   - Effettuano una segnalazione Whistleblowing, con dolo o colpa grave, che si riveli palesemente priva di fondamento;
   - violano le misure previste a tutela della riservatezza sull'identità del segnalante;
   - commettono nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) in qualunque modo collegati alla segnalazione;
   - ostacolano o tentano di ostacolare un collega ad effettuare una segnalazione Whistleblowing.

D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale, fino ad un massimo di dieci giorni, per la reiterazione della violazione di cui alla lett. C) oppure per un comportamento, anche omissivo, non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o ai principi del Codice Etico, che arreca un danno alla Società

o la espone ad una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni della stessa. Il dipendente sospeso conserva, per il tutto il periodo della sospensione dal servizio, il diritto al trattamento economico con la sola esclusione delle componenti variabili.

E. Licenziamento per giusta causa, con preavviso, per le violazioni e per le condotte omissive che pongono la Società in una situazione di pericolo, rispetto alla contestazione di responsabilità amministrativa da reato, di cui al Decreto 231, tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro. Nella stessa sanzione incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal lavoro, di cui alla lettera D), persista nelle stesse violazioni o continui ad adottare comportamenti non conformi alle sopra citate prescrizioni.

F. Licenziamento per giusta causa, senza preavviso, per le violazioni e per le condotte omissive che hanno determinato l'applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie, di cui al Decreto 231, tali da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, di detto rapporto.

Fermo restando le sanzioni sopra indicate, la volontaria (quindi dolosa) commissione dei reati di cui al Decreto 231 e richiamati dal Modello 231 della Società (Allegato n. 1) comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Ai dipendenti che non adempiono ai compiti espressamente assegnati dalla Società nell'ambito delle misure di prevenzione e di contrasto ai reati, previsti dal Modello 231, o delle relative procedure, viene comminata la sanzione minima indicata nella lettera B).

Ai dipendenti che non partecipano, senza giustificato motivo, agli incontri organizzati dalla Società per la formazione sui contenuti del Modello 231, nonché a quelli obbligatori di cui al D. Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza nel posto di lavoro, viene comminata la sanzione minima indicata nella lettera C).

Alla stessa sanzione minima incorono coloro che non collaborano con gli Organi di controllo, interni ed esterni, mediante comportamenti omissivi o renitenti o, comunque, idonei ad impedire o ad ostacolare le loro funzioni di vigilanza, di accertamento e di verifica.

Per l'apertura dei procedimenti disciplinari, per l'accertamento delle infrazioni e per l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti agli Organi interni della Società, a ciò deputati dalla Legge o dallo Statuto.

Il lavoratore assoggettato ad un provvedimento sanzionatorio, che intenda impugnarne la legittimità, può esercitare i diritti previsti dalla legge o avvalersi delle procedure di conciliazione previste dallo Statuto dei Lavoratori.
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le disposizioni contenute nel presente sistema disciplinare e sanzionatorio devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori dipendenti, dopo l'approvazione del presente documento da parte dell'Amministratore, con l'affissione in un luogo accessibile a tutti oppure, da preferire, con la consegna formale di copia a ciascuno di loro.

8. Misure sanzionatorie per i Soggetti esterni

I comportamenti posti in essere da soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.), che trattengono rapporti contrattuali con la Società (Terzi), siano essi persone fisiche che giuridiche, in contrasto con il Codice Etico e il Modello 231, nelle parti a loro applicabili, e tali da comportare il rischio di responsabilità del Centro La Grazia ai sensi del Decreto 231, determinano l'applicazione, a seconda della gravità della violazione (par. 4), delle seguenti sanzioni:

a. Diffida, per il mancato rispetto del contratto, con riferimento agli obblighi, a loro applicabili, previsti dal Modello 231 e dal Codice Etico.
b. Sospensione del contratto e penalità economica, proporzionata in base all'importo contrattuale ai giorni di sospensione della prestazione, per la mancata ottemperanza della diffida, di cui al punto a), oppure per aver effettuato una segnalazione Whistleblowing di cui all'allegato n. 3 del Modello 231, che si riveli palesemente priva di fondamento.
c. Risoluzione anticipata del contratto, per il venir meno del rapporto fiduciario, in esecuzione delle specifiche clausole di risoluzione espressa previste dal contratto. Detta sanzione si applica anche nel caso il Terzo commetta una ritorsione nei confronti del segnalante, conseguente ad una segnalazione Whistleblowing, o abbia ostacolato la sua presentazione o abbia violato l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, di cui al suddetto allegato n. 3.
d. Risarcimento economico, qualora dalla violazione che ha determinato la risoluzione anticipata del contratto derivi alla Società un danno concreto, pari nel massimo al danno accertato, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

L'Organismo di Vigilanza in caso rilevi le suddette violazioni da parte di Soggetti esterni è tenuto a relazionare per iscritto all'Amministratore, allegando tutti gli atti istruttori effettuati, il quale potrà assumere, dopo la valutazione di detti atti, le

conseguenti determinazioni (approfondire l'istruttoria, archiviare il procedimento, determinare la sanzione).
Il provvedimento dell'Amministratore deve essere comunicato, completo di motivazione, all'Organismo di Vigilanza.

9. Misure sanzionatorie per gli Organi di controllo

Sono Organi di controllo esterno della Società l'eventuale Revisore dei Conti, l'Organismo di vigilanza, di cui al D. Lgs. 231/2001, il DPO in materia di trattamento dei dati personali, il RSSP in materia di sicurezza nel posto di lavoro e il Medico competente in materia di salute nel posto di lavoro.
A detti soggetti si applicano le misure sanzionatorie previste per i soggetti terzi nel precedente paragrafo, previa previsione contrattuale.
Con riferimento ai rispettivi compiti di vigilanza e di controllo, per il loro mancato o insufficiente adempimento l'Amministratore potrà applicare la sanzione prevista nel punto c) dal paragrafo precedente.
Stante la necessità di garantire l'indipendenza di suddetti Organi, l'Amministratore è tenuto a sentirli, prima di comminare la sanzione, o a richiedere una relazione giustificativa delle inadempienze contestate.
Il provvedimento sanzionatorio adottato dall'Amministratore nei confronti di uno dei detti Organi di controllo deve essere comunicato agli altri Organi.