

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

# SISTEMA DISCIPLINARE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



***PRIMOTECS S.p.A.***

Via Nazionale, 26 - 10069 Villar Perosa (TO) - Italia  
Phone +39.0121.313.308 - Fax +39.0121.313.210  
Via Martin Luther King, 6 - 10051 Avigliana (TO) - Italia  
Phone +39.011.9317.111  
[www.primotecs.com](http://www.primotecs.com)

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 / 23.11.2020	Prima emissione.
01 / 10.06.2021	Aggiornamento protocolli di prevenzione.
02 / 03.07.2023	Aggiornamento sanzioni in tema di segnalazione di violazioni

DOCUMENTO	REDAZIONE e VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: <b>SD231</b> REV.: <b>02</b> DATA: <b>03.07.2023</b>	Human Resources (HR) <i>Director</i>  Firma: _____	Managing Director (MD)  Firma: _____

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

## INDICE

1	SCOPO	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3	TERMINOLOGIA	5
4	RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.	7
5	MODALITA' OPERATIVE	8
5.1	DIPENDENTI NON DIRIGENTI (CCNL METALMECCANICI)	8
5.1.1	Richiamo verbale	8
5.1.2	Ammonizione scritta	9
5.1.3	Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare	9
5.1.4	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni	9
5.1.5	Licenziamento per mancanze	10
5.1.6	Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01	10
5.1.7	Tabelle di sintesi	10
5.2	DIRIGENTI (CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA E SOTTOSTANTE CCNL METALMECCANICI)	11
5.3	LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI	12
5.4	AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI	12
5.5	MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
5.6	SANZIONI IN TEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	13
6	DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	13

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

## 1 SCOPO

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare [SD231] richiesto dal D.Lgs. 231/01 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari del MODELLO, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal documento portante del MODELLO [MO231] e dal Codice Etico [CE231].

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di Lavoro e dipendente, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare [SD231] si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare [SD231] si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società.

Il Sistema Disciplinare si applica anche a chi viola le regole di tutela del segnalante ai sensi dell'art. 6 co. 2-bis ex D.Lgs. 231/01 nonché a chi effettua segnalazioni (di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro con PRIMOTECS S.p.A.) con dolo o colpa grave che poi si rivelano infondata.

Quest'ultimo aspetto ha anche l'obiettivo di responsabilizzare il destinatario segnalante e a scongiurare segnalazioni dovute a ragioni personali o a segnalazioni superficiali non rientranti nel concetto di "tutela dell'integrità dell'ente" e quindi di notizie di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

Come suggerito nell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (modificato dalla L. 190/2012) i rischi penali cui va incontro il segnalante in mala fede sono quelli di commettere il reato di calunnia (Art. 368 c.p.) e il reato di diffamazione (art. 595 c.p.).

### 3 TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento:
  - a. CCNL Metalmeccanici: il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende industriali metalmeccaniche;
  - b. CCNL Dirigenti Industria: il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO;
- **Colpa:**
  - colpa generica:
    - ✓ negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
    - ✓ imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
    - ✓ imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni);
  - colpa specifica o inosservanza di: leggi (atti del potere legislativo); regolamenti (atti del potere esecutivo); ordini (atti di altre pubbliche autorità); discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);
- **D.Lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.;
- **D.Lgs. 24/23:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante la "Attuazione della Direttiva 2019/1937/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- **Danni:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, ...);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Dolo:** si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà (rappresentazione e realizzazione dell'evento voluto da parte dell'agente);
- **Gestore delle segnalazioni:** costituito in PRIMOTECS dall'Ufficio Risorse Umane per la gestione del canale di segnalazione interna, riceve la segnalazione tramite i canali predisposti, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, dà diligente seguito alla segnalazione, fornisce riscontro alla segnalazione, mette a disposizione informazioni

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

- **Indebiti disciplinari:**
  - a. del tipo “**inosservanza lieve**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
  - b. del tipo “**inosservanza ripetuta**” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - c. del tipo “**inosservanza grave**” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - d. del tipo “**violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all’inosservanza;
  - e. del tipo “**violazione dolosa o grave con colpa**” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;
- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;
- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell’Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del MODELLO stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del MODELLO, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
- **Personale apicale:** i soggetti di cui all’Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come indicati nel Protocollo Operativo “Individuazione dei soggetti apicali”);
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all’Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico [CE231] al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del MODELLO [MO231] al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- **Sanzioni (ex D.Lgs. 231/01):** confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumentata fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole; commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;
- **Segnalazione di violazioni:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art.4 del D.Lgs. 24/2023 dove le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, le quali sono effettuate attraverso linea telefonica ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il "gestore delle segnalazioni";
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del MODELLO [MO231] e del Codice Etico [CE231];
- **Società o Impresa:** PRIMOTECS S.p.A.

#### 4 RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.

Il Direttore delle Risorse Umane (Human Resources Director - HR) è responsabile di formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare [SD231].

Dal momento che il presente documento, [SD231], è parte integrante della struttura documentale "diretta" del MODELLO, è compito dell'Organismo di Vigilanza (OdV) vigilare sulla sua corretta applicazione. A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto.

Il Sistema Disciplinare [SD231] potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento e la verifica del presente documento, [SD231], è competenza dell'Ufficio Risorse Umane (Human Resources - HR) mentre la sua verifica è a cura del Direttore delle Risorse Umane (Human Resources Director - HR).

La sua approvazione è a cura dell'Amministratore Delegato (Managing Director - MD)

Ad integrazione del Sistema Disciplinare [SD231], per la definizione di specifiche indicazioni sanzionatorie relativamente a violazioni di espliciti comportamenti, sono distribuiti al Personale di PRIMOTECS S.p.A. i seguenti regolamenti, la cui applicazione è a cura dei Responsabili dei diversi enti:

- REGOLAMENTO INTERNO - Stabilimento di Avigliana;
- REGOLAMENTO INTERNO - Stabilimento di Villar Perosa.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

## 5 MODALITA' OPERATIVE

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

### 5.1 DIPENDENTI NON DIRIGENTI (CCNL Metalmeccanici)

Con riguardo ai lavoratori Dipendenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende industriali metalmeccaniche (CCNL Metalmeccanici), occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto ex Artt. 8÷11 (Art. 8 - Provvedimenti disciplinari; Art. 9 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni; Art. 10 - Licenziamenti per mancanze; Art. 11 - Sospensione cautelare non disciplinare) della Sezione IV (Disciplina del rapporto individuale di lavoro) al Titolo VII (Rapporti in azienda) del CCNL Metalmeccanici e ex Art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"). Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del MODELLO [MO231] e nel Codice Etico [CE231] ad opera di Dipendenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili (esplicitamente richiamati dall'Art. 8: "richiamo verbale", "ammonizione scritta", "multa", "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione", "licenziamento per mancanze" e "sospensione cautelare disciplinare") sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza colposa", "inosservanza ripetuta o grave", "violazione colposa" e "violazione dolosa o grave") per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, un provvedimento specifico identificato come "Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01"; tale provvedimento permette la necessaria copertura sanzionatoria di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

#### 5.1.1 Richiamo verbale

- Inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.

Si ha "**inosservanza lieve**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.



	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

### 5.1.2 Ammonizione scritta

Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza.

- Inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha "**inosservanza ripetuta**" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

### 5.1.3 Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- Inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha "**inosservanza grave**" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

### 5.1.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231];
- Violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

Si ha "**violazione colposa**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

### 5.1.5 Licenziamento per mancanze

Con il licenziamento per mancanze (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del MODELLO [MO231], dal Codice Etico [CE231], tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- b. Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del MODELLO o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- c. Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Si ha “**violazione dolosa o grave con colpa**” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

### 5.1.6 Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

### 5.1.7 Tabelle di sintesi

Di seguito è presentata una tabella che pone in relazione la sanzione disciplinare applicata con il reato commesso; si riporta, inoltre, una tabella di sintesi per una più chiara definizione degli specifici livelli di gravità nella commissione dei reati.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

SANZIONE DISCIPLINARE		INDEBITO DISCIPLINARE
Richiamo verbale	a	inosservanza lieve
Richiamo scritto	b	inosservanza ripetuta
Multa fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione ordinaria	c	inosservanza grave
Sospensione dal lavoro, con perdita della corrispondente retribuzione, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi	d	violazione colposa
Licenziamento (per giusta causa)	e	violazione dolosa violazione grave con colpa

	COLPA	DOLO	DANNO / SANZIONE	TIPO DI INDEBITO	GRAVITA'
a	sì	no	no	inosservanza	lieve
b	sì	no	no	inosservanza	ripetuta
c	sì	no	sì	inosservanza	grave
d	sì	no	sì	violazione	colposa
e	sì	no	sì	violazione grave	con colpa
	no	sì	sì	violazione	dolosa

Per mezzo del suddetto schema logico sono definibili le minime sanzioni da applicare in relazione alla gravità e al tipo di reato commesso.

## 5.2 DIRIGENTI (CCNL Dirigenti Industria e sottostante CCNL Metalmeccanici)

Con riguardo ai lavoratori Dirigenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali (CCNL Dirigenti Industria), occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto ex Artt. 8÷11 della Sezione IV (Disciplina del rapporto individuale di lavoro) al Titolo VII (Rapporti in azienda) del CCNL Metalmeccanici, ex Art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") ed ex Art. 15 (Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione) del CCNL Dirigenti Industria.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del MODELLO [MO231] e nel Codice Etico [CE231] ad opera di Dirigenti costituisce, quindi, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili riprendono le tipologie già descritte nei paragrafi §5.1.1÷5.1.6 dove sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza ripetuta", "inosservanza grave", "violazione colposa" e "violazione dolosa o grave con colpa") per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare [SD231], la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da, radicalmente, far venire meno la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei principi generali di comportamento, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso; tale provvedimento è applicabile laddove risulta che il fatto stesso è stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

### 5.3 LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231], rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

### 5.4 AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231] da parte degli Amministratori o dei Sindaci (membri del Collegio Sindacale) della Società, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l'intero Consiglio di Amministrazione (CdA) ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

### 5.5 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	03.07.2023

dal documento portante del MODELLO [MO231] da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione (CdA) provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ...).

## 5.6 SANZIONI IN TEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

In tema di segnalazione di violazioni e in accordo con la normativa del lavoro applicabile e degli accordi stipulati con collaboratori e fornitori di beni e servizi, PRIMOTECS S.p.A. si riserva il diritto di intraprendere opportune azioni disciplinari nei confronti di chiunque:

- violi le misure di tutela del segnalante previste nel D.Lgs. 24/2023;
- in qualità di segnalato, sia ritenuto effettivamente responsabile dei fatti segnalati;
- effettui segnalazioni false e/o infondate, fatte in malafede o con grave negligenza al solo fine di diffamare (reato di diffamazione, art. 595 c.p.), calunniare (reato di calunnia, art. 368 c.p.) o comunque danneggiare il segnalato.

Sono, più precisamente, oggetto di sanzionamento con provvedimenti disciplinari:

- gli atti ritorsivi nei confronti del segnalante (quindi successivi alla segnalazione e da essa dipendenti, quali ad esempio quelli citati nell'art.17 D.Lgs. 24/2023);
- le condotte di ostacolo alla segnalazione (quindi precedenti o concomitanti rispetto ad essa, quale ad esempio la minaccia di licenziamento nei confronti di un dipendente che abbia manifestato l'intenzione di effettuare una segnalazione);
- le violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione, ex art.12 D.Lgs. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione: il gestore delle segnalazioni di PRIMOTECS).

In accordo con quanto disposto nell'art.16, co.3 del D.Lgs. 24/2023, PRIMOTECS provvede all'esclusione della protezione del segnalante e sancisce l'applicazione a suo carico di una sanzione disciplinare "quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".

## 6 DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare [SD231] è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico [CE231], il presente Sistema Disciplinare [SD231] sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari.