

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
DI  
PIANETA SICUREZZA S.R.L.**

**In attuazione del D.Lgs.231/2001 e successive modifiche e integrazioni**


**SISTEMA DISCIPLINARE  
E  
SANZIONATORIO**

**Approvazione A.U.**

Data

20/11/2023

Firma



**Stato delle revisioni**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Autore</b>
<b>00</b>	<b>19/05/2023</b>	<b>Prima emissione</b>	<b>Avv. Annalisa Cancro Avv. Francesco Amato</b>
<b>01</b>	<b>20/11/2023</b>	<b>Whistleblowing</b>	<b>Avv. Annalisa Cancro Avv. Francesco Amato</b>

## Indice generale della sezione

### Sistema disciplinare e sanzionatorio

---

- 0.0** *Premessa (Principi generali, Criteri generali di irrogazione delle sanzioni, Soggetti)*
- 0.1** *Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti diversi dai dirigenti*
- 0.2** *Dipendenti dirigenti*
- 0.3** *Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori, dell’Organo di Controllo e dell’Organismo di vigilanza*
- 0.4** *Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori e Partner*
- 0.5** *Violazioni in materia di gestione delle segnalazioni whistleblowing e relativi provvedimenti*

## 0.0 Premessa

### Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei suoi Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte da Pianeta Sicurezza S.r.l. (di seguito “Pianeta Sicurezza”) in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla Società, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Con specifico riferimento all'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, sia per il personale dirigente e sia per i dipendenti.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

### Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

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

## **Soggetti**

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, l'Organo Amministrativo ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Pianeta Sicurezza, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello. In particolare, sarà compito dell'Organo Amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal Modello adottato da Pianeta Sicurezza

### **0.1 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti diversi dai dirigenti**

La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti, e quindi soggetti al CCNL, costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al Modello siano quelle previste nel CCNL del settore commercio, terziario e servizi.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'Amministratore Unico.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non tassativo:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo;
- Violazioni in materia di gestione delle segnalazioni whistleblowing (meglio specificate al successivo punto 5).

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- a) il rimprovero verbale: Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;
- b) il rimprovero scritto: Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c) la multa non superiore a tre ore: Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- d) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni: Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- e) il licenziamento con preavviso: Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;

- f) il licenziamento senza preavviso: Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

## 0.2 Dipendenti dirigenti

Nonostante attualmente non siano in essere rapporti di lavoro subordinato inquadrati nell'ambito dei Dirigenti, è opportuno sin da ora considerare il sistema di sanzioni disciplinari a carico del personale inquadrato in tale livello.

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nei protocolli e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nelle procedure, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e successive modifiche ed integrazioni, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;

- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure. L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) biasimo scritto: il provvedimento del biasimo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello.
  - b) licenziamento con preavviso: il provvedimento del licenziamento con preavviso potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
  - c) licenziamento senza preavviso: il provvedimento del licenziamento senza preavviso potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- la violazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
  - la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.
  - Violazioni in materia di gestione delle segnalazioni whistleblowing (meglio specificate al successivo punto 0.5).

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

### **0.3 Provvedimenti per inosservanza da parte dell'Organo Amministrativo, dell'Organo di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza**

I comportamenti in violazione del Modello, dei protocolli e delle procedure aziendali da parte dell'Organo Amministrativo sono comunicati all'Assemblea ed all'Organo di Controllo.

Le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dell'Organo Amministrativo, dell'Organo di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Indipendentemente

dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non tassativo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione agli Amministratori;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo;
- Violazioni in materia di gestione delle segnalazioni whistleblowing (meglio specificate al successivo punto 0.5)

#### **0.4 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori e Partner**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati a Pianeta Sicurezza da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

#### **0.5 Violazioni in materia di gestione delle segnalazioni whistleblowing e relativi provvedimenti**

In conformità al D.Lgs. 24/2023 la Società ha attivato uno specifico canale interno per eventuali segnalazioni di illeciti, come disciplinato nella relativa procedura adottata (Procedura di controllo interno n. 22-Segnalazione sospetti whistleblowing- con relativa modulistica e istruzioni, allegata alla procedura distribuita a tutto il personale e reperibile sul sito internet).

In Pianeta Sicurezza soggetto destinatario delle segnalazioni è lo stesso Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito anche l'incarico di Gestore delle segnalazioni.

Di seguito, si elencano i relativi comportamenti passibili di sanzioni disciplinare:

##### **In capo all'Organo Amministrativo**

- non istituzione di canali di segnalazione, mancata adozione di procedure whistleblowing conformi al D.Lgs. 24/2023;



- commissione di qualsiasi ritorsione- da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione whistleblowing ex D.Lgs.24/2023, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.

I Provvedimenti sanzionatori applicabili sono gli stessi previsti al precedente punto 0.3

#### **In capo al Gestore delle Segnalazioni (OdV)**

- non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza.

I Provvedimenti sanzionatori applicabili sono gli stessi previsti al precedente punto 0.3

#### **In capo a dipendenti (dirigenti e non dirigenti)**

- commissione di qualsiasi ritorsione- da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione whistleblowing ex D.Lgs.24/2023, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.

I Provvedimenti sanzionatori applicabili sono gli stessi previsti al precedente punto 0.1 e 0.2

In caso di accertamento della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero di accertamento della sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, lo stesso è soggetto a sanzione disciplinare di cui al presente sistema e al CCNL.