

	Procedura 04	PR 04
	Titolo della procedura: Sistema Disciplinare	Foglio 1 di 8 Data 29/07/2024

Sommario

1.	Scopo e ambito di applicazione	1
1.1.	Scopo	1
1.2.	Ambito di applicazione	1
2.	Riferimenti normativi e documenti collegati	1
3.	Sanzioni per il personale	2
4.	Sanzioni per i dirigenti	4
5.	Sanzioni per gli amministratori	4
6.	Sanzioni per Collaboratori, <i>Partner</i> Commerciali e Fornitori	6
7.	Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza	6
8.	Sanzioni <i>Whistleblowing</i>	7

1. Scopo e ambito di applicazione

1.1. Scopo

Il presente documento ha lo scopo di definire i principi per l'applicazione del sistema sanzionatorio che, redatto in conformità ai requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto medesimo.

1.2. Ambito di applicazione

Il presente documento si applica al personale dipendente (dirigente e non), agli amministratori e all'Organismo di Vigilanza di Pizzium S.p.A., nonché a tutti i collaboratori, *Partner* commerciali e fornitori della Società.

2. Riferimenti normativi e documenti collegati

- D. Lgs.231/2001;
- D.Lgs. n. 24 del 2023;
- Codice Etico.

3. Sanzioni per il personale

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono passibili di sanzioni ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale applicato, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità e del grado di colpa valutando in particolare:

- a) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- b) il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- c) le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- d) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- e) le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- f) la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- g) l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A) **Rimprovero Verbale**

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure non avente rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) **Rimprovero scritto**

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- a) violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Codice Etico e delle relative procedure;
- b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) **Multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione – **Sospensione** dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Vengono adottate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- gravi violazioni procedurali del Codice Etico e delle procedure tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
 - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) **Licenziamento** per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può darsi luogo a licenziamento senza preavviso in caso di:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti;
- violazione dolosa e/o elusione di procedure aventi rilevanza esterna;
- fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- La violazione delle disposizioni a tutela del *whistleblower*, nonché la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate comportano l'irrogazione di sanzioni disciplinari, individuate in relazione alla gravità della violazione (v. *infra* par. 8).

4. Sanzioni per i dirigenti

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del codice civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

A) **Rimprovero verbale;**

B) **Licenziamento.**

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del codice civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti della Legge 190/2012, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente. La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

La violazione delle disposizioni a tutela del *whistleblower*, nonché la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate comportano l'irrogazione di sanzioni disciplinari, individuate in relazione alla gravità della violazione (v. *infra* par. 8).

5. Sanzioni per gli amministratori

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

In caso di violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, l'OdV trasmette al Collegio Sindacale e ai Soci una relazione contenente:

- 1) la descrizione della condotta constatata;
- 2) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- 3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- 4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- 5) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Collegio Sindacale convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza dell'Organo assembleare, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- 1) essere effettuata per iscritto;
- 2) contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- 3) comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione della seduta dell'Assemblea, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. All'Amministratore potranno essere applicate le seguenti sanzioni in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

A) **Rimprovero verbale;**

B) **Rimprovero scritto;**

C) **Revoca dell'incarico per giusta causa** (in conformità alle disposizioni del codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci).

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, l'Assemblea provvede alla relativa deliberazione.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Anche gli Amministratori sono soggetti a conseguenze disciplinari in caso di violazione delle norme a tutela del *whistleblower* o di utilizzo improprio dei canali di segnalazione (v. *infra* par. 8)

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure aziendali di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;

- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto gli opportuni provvedimenti quali la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c..

Anche gli Amministratori sono soggetti a conseguenze disciplinari in caso di violazione delle norme a tutela del *whistleblower* o di utilizzo improprio dei canali di segnalazione (v. *infra* par. 8).

6. Sanzioni per Collaboratori, *Partner* Commerciali e Fornitori

Qualora collaboratori, *Partner* commerciali o fornitori, preventivamente informati sull'adozione del presente Modello, dovessero porre in essere comportamenti in violazione dello stesso e tali da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto, la Società potrebbe assumere iniziative giudiziarie volte al risarcimento del danno, in misura proporzionale alla gravità della violazione commessa, ed eventualmente, ove possibile, risolvere il relativo rapporto contrattuale, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di *partnership*.

7. Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte del componente unico dell'Organismo di Vigilanza, uno qualsiasi tra gli amministratori informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione tramite relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, il Presidente del CdA convoca il membro indicato per un'adunanza dell'organo amministrativo. La convocazione deve:

- 1) essere effettuata per iscritto;
- 2) contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- 3) comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza dell'organo amministrativo, vengono disposti: l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo membro dell'OdV.

8. Sanzioni *Whistleblowing*

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, d.lgs. 24/2023 gli enti che hanno adottato un Modello organizzativo devono prevedere, all'interno del sistema disciplinare istituito a presidio del Modello stesso, "sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio *Whistleblowing*, il citato art. 21 prevede l'irrogazione di **sanzioni disciplinari** nei confronti:

- a) degli autori di condotte ritorsive in danno dei segnalanti o di ostacolo alla presentazione di una segnalazione;
- b) degli autori della violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art.12, d.lgs. 24/2023 (i.e. segnalante o Responsabile *Whistleblowing*);
- c) dei soggetti tenuti alla predisposizione delle procedure e dei canali di segnalazione in caso di mancata adozione delle prime, ovvero di inidonea predisposizione dei secondi (i.e. vertici aziendali, amministratori);
- d) del Responsabile *Whistleblowing* in caso di mancata verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- e) degli autori della segnalazione in caso di segnalazione deliberatamente falsa volta a danneggiare la reputazione del soggetto segnalato.

Di seguito si riportano, in dettaglio, le sanzioni disciplinari irrogabili in caso di inosservanza, da parte del **personale dipendente dirigente e non dirigente**, della disciplina dettata dal d.lgs. 24/2023:

⇒ A carico dei **non dirigenti** si ritengono applicabili le seguenti sanzioni:

- **rimprovero verbale**, da irrogarsi, sempre che siano commesse per la prima volta, in caso di violazioni colpose e/o per negligenza degli obblighi di riservatezza; inadempimento colposo lieve, da parte degli organi deputati, agli obblighi normativi in tema di ricezione e riscontro alla segnalazione; violazioni lievi e comunque colpose commesse dal segnalato di cui all'art. 2, comma 1, nn. da 3 a 6 del d.lgs. 24/2023 (ferma restando l'applicabilità delle singole sanzioni previste dalla normativa di riferimento ivi richiamate).
- **rimprovero scritto**, da irrogarsi, in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze: reiterate violazioni colpose e/o per negligenza degli obblighi di riservatezza; reiterati inadempimenti colposi lievi, da parte degli organi deputati, agli obblighi normativi in tema di ricezione e riscontro alla segnalazione; reiterate violazioni lievi colpose commesse dal segnalato di cui all'art. 2, comma 1, nn. da 3 a 6 del d.lgs. 24/2023 (ferma restando l'applicabilità delle singole sanzioni previste dalla normativa di riferimento ivi richiamate).
- **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni, da irrogarsi in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze: per chiunque violi reiteratamente, colposamente e/o per negligenza, gli obblighi di riservatezza, con modalità e condotte tali da determinare, sia pure a livello potenziale, un rischio di ritorsione in capo ai soggetti segnalati o a quelli comunque tutelati dalla norma; reiterato inadempimento colposo grave, da parte degli organi deputati, agli obblighi normativi in tema di ricezione e riscontro alla segnalazione, tale da minare, sia pure a livello potenziale, il funzionamento degli organi medesimi; nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione infondata con colpa grave; gravi violazioni colpose commesse dal segnalato di cui all'art. 2, comma 1, nn. da 3 a 6 del d.lgs. 24/2023 (ferma restando l'applicabilità delle singole sanzioni previste dalla normativa di riferimento ivi richiamate).
- **licenziamento per grave inadempimento** degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo), da irrogarsi nel caso in cui siano commessi per la prima volta: violazioni dolose degli obblighi di riservatezza; inadempimento doloso di grave intensità, da parte degli organi deputati, agli obblighi normativi in tema di ricezione e riscontro alla segnalazione; violazioni dolose da parte del Segnalato, con condotte che possano minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dello strumento del *Whistleblowing*; segnalazioni infondate con dolo inerenti la procedura di segnalazione; atti di ritorsione o discriminatori o comunque di pregiudizio illegittimi, diretti o indiretti, nei

confronti del Segnalante e dei soggetti di cui all'art. 3, d.lgs. 24/2023, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; violazioni dolose, anche gravi, commesse dal segnalato di cui all'art. 2, comma 1, nn. da 3 a 6 del d.lgs. 24/2023 (ferma restando l'applicabilità delle singole sanzioni previste dalla normativa di riferimento ivi richiamate).

- **licenziamento per una mancanza così grave** da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa), da irrogarsi nel caso in cui siano commesse reiteratamente: violazioni dolose degli obblighi di riservatezza; inadempimento doloso di grave intensità, da parte degli organi deputati, agli obblighi normativi in tema di ricezione e riscontro alla segnalazione (ove sia dipendente); violazioni dolose da parte del Segnalato, con condotte che possano minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dello strumento del *Whistleblowing*; segnalazioni infondate con dolo inerenti la procedura di segnalazione; atti di ritorsione o discriminatori o comunque di pregiudizio illegittimi, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e dei soggetti di cui all'art. 3, d.lgs. 24/2023, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; violazioni dolose, anche gravi, commesse dal segnalato di cui all'art. 2, comma 1, nn. da 3 a 6 del d.lgs. 24/2023 (ferma restando l'applicabilità delle singole sanzioni previste dalla normativa di riferimento ivi richiamate), di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

⇒ A carico dei **dirigenti** si ritengono, viceversa, applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di inosservanza **colposa** della normativa in materia di *Whistleblowing*: **richiamo verbale; ammonizione scritta o multa** non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione secondo quanto previsto nel CCNL; **sospensione della retribuzione e dal servizio** fino ad un massimo di tre giorni;

- in caso di violazione reiterata con **dolo o colpa grave** della normativa in materia di *whistleblowing* e delle misure di tutela del segnalante: **licenziamento con preavviso per giustificato motivo; licenziamento senza preavviso per giusta causa.**

A carico degli **Amministratori** si ritengono applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di violazione **colposa** della normativa in materia di *whistleblowing* e delle misure di tutela del segnalante: **ammonizione scritta; diffida al puntuale rispetto del Modello;**

- in caso di violazione reiterata con **dolo o colpa grave** della normativa in materia di *whistleblowing* e delle misure di tutela del segnalante: **revoca dall'incarico.**