



# SISTEMA SANZIONATORIO

## Sommario

0. Introduzione.....	2
0.1 Le violazioni e le misure disciplinari .....	2
1. Introduzione.....	3
2. Criteri di valutazione della violazione.....	3
3. Sanzioni .....	3
3.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti.....	4
3.1.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....	4
3.2 Soggetti in posizione apicale .....	5
3.2.1 Sanzioni per i Soggetti in posizione apicale.....	5
3.3 Misure nei confronti degli amministratori .....	6
3.4 Misure nei confronti dei sindaci.....	6
3.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.....	6
3.5.1 Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni.....	7
3.5.2 Whistleblowing .....	7
3.6 Organismo di Vigilanza .....	8
3.6.1 Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.....	9

## 0. Introduzione

IVIES S.p.A. in considerazione della rilevanza e della centralità del Modello adotta un Sistema Sanzionatorio, idoneo a sanzionare i comportamenti che violano le prescrizioni del Modello e che perciò possono danneggiare la società compromettendo di conseguenza il legame di fiducia intercorrente fra le parti e legittimando l'applicazione da parte dell'Azienda di sanzioni disciplinari.

Tutti i soggetti che entrano nelle procedure previste dal Modello sono soggetti al sistema sanzionatorio, a prescindere dalla loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e anche ove si trovino al di fuori di essa.

Il Sistema Sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva; IVIES S.p.A. aderisce al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle Industrie edili del 19 aprile 2010 e attività affini ed al vigente Contratto Nazionale per i dirigenti delle imprese industriali; a tali regolamentazioni occorre quindi fare riferimento, in via generale per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

Le previsioni contenute nel Sistema Sanzionatorio non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, così come riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva e/o dai regolamenti aziendali. Il Sistema Sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di comminare le violazioni del Modello commesse da soggetti che non intrattengono con IVIES S.p.A. un rapporto di lavoro di natura subordinata quali ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, i soggetti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione), i contraenti ed i partner.

Le misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, legati da forme di collaborazione con la Società saranno adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento a:

- gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta e delle conseguenze anche eventuali derivanti alla Società;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- circostanze in cui si è verificata la violazione;
- 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;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Sanzionatorio, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 'Statuto dei lavoratori' e/o da normative speciali.

Il presente Sistema Sanzionatorio, oltre ad essere pubblicato sul sito internet della società è affisso presso le sedi legale, amministrativa, operative e commerciali estere, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari.

### **0.1 Le violazioni e le misure disciplinari**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Sanzionatorio 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 applicato.

### 1. Introduzione

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) dall' ex. d.lgs. n. 231 del 2001 (in seguito: decreto), stabiliscono l'obbligatorietà della preventiva predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo» (in seguito M.O.G.C.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'effettiva validità del M.O.G.C. .

Data la gravità delle conseguenze in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, agenti, e collaboratori, qualsiasi inosservanza del M.O.G.C. configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con IVIES.

Nessun comportamento illecito, illegittimo o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito "interesse" o nell'asserito "vantaggio" della Società.

Al contrario, stante la volontà di IVIES di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento – ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate dall'Azienda – costituirà uno degli specifici campi di intervento del presente sistema disciplinare.

La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate a ciascuna violazione commessa e dotate di potere di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, O.d.V.) e di costituire un requisito essenziale del M.O.G.C. ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della Società. Per lo svolgimento di questa attività l'O.d.V. si servirà delle funzioni aziendali preposte.

### 2. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, inoltre, saranno applicate anche tenendo conto:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di IVIES di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del M.O.G.C. da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

### 3. Sanzioni

In particolare, il Sistema sanzionatorio è rivolto, nei limiti e in base ai requisiti specificamente nello stesso stabiliti, a:

### 3.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del M.O.G.C. o del Codice etico.

#### ***Costituiscono violazione del M.O.G.C.:***

- a) la messa in atto di azioni e comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel M.O.G.C., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure, previste o richiamate nel M.O.G.C., ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
  - siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;
  - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

#### ***Costituiscono violazione del Codice etico:***

la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, prescrizioni e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

#### 3.1.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole poste o richiamate dal presente M.O.G.C. da IVIES, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Codice Comportamentale da parte del personale dipendente, che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva applicabile e, precisamente:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico
- licenziamento per giustificato motivo
- licenziamento per giusta causa

Fermo restando tale principio, si precisa peraltro quanto segue:

- rimprovero verbale

si applica in caso di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C.
- lieve violazione delle procedure e norme interne, delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori, nonché in caso di lieve negligenza nello svolgimento del lavoro;

- rimprovero scritto:
  - si applica nei casi precedenti quando vi siano circostanze particolari che, fermo il carattere lieve della mancanza, richiedano un maggior intervento con sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
  - si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C., di violazione delle procedure e norme interne, nonché delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori in casi di una certa gravità o connotati da recidiva;
  - in caso di negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi;
  - in caso di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri.
  
- licenziamento per giustificato motivo:
  - si applica in caso di notevole inadempimento dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C., ovvero delle procedure e norme interne, ovvero delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori, ovvero in caso di commissione di uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto e successive modifiche;
  
- licenziamento per giusta causa:
  - si applica in caso di comportamento in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne previste dal presente M.O.G.C., che leda l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro o che risulti talmente grave da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni previste dalla Legge e dai contratti collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, e dalle disposizioni aziendali.

## 3.2 Soggetti in posizione apicale

### 3.2.1 Sanzioni per i Soggetti in posizione apicale

- Licenziamento ex art. 2118 c.c.
  - in caso di inosservanza delle procedure interne previste dal M.O.G.C. e negligenza rispetto alle prescrizioni in esso contenute;
  - in caso di omessa segnalazione;
  - in caso di tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
  - in caso di adozione di un comportamento che possa configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto;
  - in caso di altro illecito di tale gravità da esporre IVIES ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa.

- Licenziamento per giusta causa
  - Nel caso sussistano mancanze di tale gravità da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, tanto da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria;
  - in caso di adozione di un comportamento palesemente non conforme o non adeguato alle prescrizioni del M.O.G.C., tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di IVIES delle misure previste dal Decreto.

Per le infrazioni meno gravi, IVIES, in ossequio al principio giuridico della proporzionalità e gradualità della sanzione, si riserva la facoltà di applicare le seguenti sanzioni:

- Rimprovero verbale:
  - nel caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente M.O.G.C.;
  - nel caso di comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del M.O.G.C., ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate.
- Rimprovero scritto:
  - nel caso di mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggior rilevanza;
  - nel caso di omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri.

### 3.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del M.O.G.C. da parte dell'Amministratore Unico (in seguito AU), l'O.d.V. informa l'Assemblea dei Soci (in seguito A.d.S.) affinché possa prendere gli opportuni provvedimenti.

### 3.4 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del M.O.G.C. da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa l'AU affinché possa prendere gli opportuni provvedimenti.

### 3.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole previste dal M.O.G.C., nonché ogni commissione dei reati imputabile ai Collaboratori Esterni (ad esempio, Subappaltatori, Consulenti, fornitori, ecc.), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora tale comportamento sia tale da cagionare a IVIES qualsivoglia danno, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto o in caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie.

Più in generale, fermo restando quanto convenzionalmente stabilito nei singoli contratti stipulati con i collaboratori, sono previste le seguenti sanzioni:

- a) Diffida ad un puntuale rispetto delle disposizioni previste dal Codice Etico e del M.O.G.C., qualora la violazione di una o più regole di comportamento in questi contenute configuri esclusivamente una irregolarità avente carattere lieve;

- b) Risoluzione del contratto, qualora la violazione di una più disposizioni previste dal Codice Etico e/o dal M.O.G.C. determini un danno patrimoniale per IVIES o esponga, in concreto, la stessa ad un concreto pericolo per la integrità del patrimonio o dei beni aziendali

### 3.5.1 Irrogazione delle sanzioni ai Collaboratori Esterni

L'inizio del procedimento è subordinato alla preventiva rilevazione e/o segnalazione di una violazione delle disposizioni previste dal Codice Etico e del M.O.G.C..

A seguito di tale segnalazione l'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata un'effettiva violazione. Tale fase è condotta dall'O.d.V. nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'O.d.V. può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'O.d.V. l'archivia con motivazione riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'O.d.V. comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all'AU, il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'O.d.V., si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

L'AU invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'AU, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

### 3.5.2 Whistleblowing

La legge n. 179 del 2017 (recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") "whistleblowing", ha l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'azienda.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs.231-2001, il M.O.G.C. applicato in IVIES prevede le seguenti misure aggiuntive:

- 1 uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'azienda, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del M.O.G.C. di organizzazione e gestione aziendale, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2 almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

- [Whistleblowing37001@ivies.com](mailto:Whistleblowing37001@ivies.com)

Per non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte presumibilmente illecite, la L.179 del 2017 prevede che tali denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa whistleblowing nei modelli organizzativi 231 dovrà tenere conto delle implicazioni a livello di Privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.

IVIES, nei panni del suo Legale Rappresentante, AU, pone:

- a) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- b) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori appena richiamati, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno quelle previste dal CC.N.L. e dalle leggi vigenti.

### 3.6 Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del M.O.G.C., del Codice Etico o, più in generale, della normativa interna di IVIES da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., l'A.d.S. assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento O.d.V.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'O.d.V., i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione dell'A.d.S. per l'adozione del provvedimento di revoca del mandato.

In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, si prevede che:

- a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che:
  - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella la DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI il componente dell'O.d.V. che:
  - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- a) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA DEL MANDATO il componente dell'O.d.V. che:
  - nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, di misure previste dal Decreto.



### 3.6.1 Applicazione delle sanzioni ai componenti dell'O.d.V.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, l'A.d.S. avvierà le procedure di accertamento delle stesse.

Pertanto:

- a) a ogni notizia comunicata all'A.d.S., del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede, è dato impulso da parte dell'Assemblea stessa, alla procedura di accertamento;
  
- b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo che precede è individuata, dall' A.d.S., la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.