

Sistema disciplinare

Titolo I – Principi Generali

1. Finalità

1.1. Il presente sistema disciplinare è adottato dal CdA di Oikos S.p.A. – ai sensi e per gli effetti dell’art. 6, comma 2, lett. e), e dell’art. 7, comma 4, lett. h), d.lgs. n. 231/2001 – a garanzia del rispetto delle disposizioni del Codice Etico adottato dalla società, nonché dei principi, delle regole e delle procedure previste nel Modello organizzativo di gestione e controllo (MOGC) adottato dalla medesima società.

1.2. La violazione delle regole e dei principi contenuti nei suddetti documenti comporta, a carico di tutti i Destinatari del MOGC – amministratori, dipendenti e collaboratori terzi – l’applicazione di sanzioni secondo quanto previsto dal presente Sistema disciplinare.

2. Destinatari

2.1. Sono destinatari del MOGC gli amministratori di Oikos S.p.A. – e più in generale tutti i soggetti che rivestono all’interno dell’organizzazione societaria una posizione apicale (*cf.* art. 5, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 231/2001) – tutti i dipendenti della società, e tutti isoggetti terzi che collaborano con la società (*fornitori, consulenti, partner*).

2.2. Nello specifico, sono tenuti al rispetto del Modello e sono quindi destinatari del presente Sistema disciplinare:

a) i componenti degli organi di amministrazione e controllo di Oikos S.p.A., nonché il direttore e tutti coloro “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”;

b) tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuto, quali soggetti sottoposti all’altrui direzione (quadri, impiegati, operai);

c) tutti quei soggetti che, pur essendo esterni all’organizzazione societaria, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto “apicale” ovvero operano direttamente o indirettamente per Oikos S.p.A. e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società.

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

A titolo meramente esemplificativo, quindi, sono soggetti al presente Sistema disciplinare anche: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Società, partner commerciali, fornitori, e subappaltatori;

d) tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico adottati da Oikos S.p.A. oltreché dalle leggi e dai regolamenti vigenti;

e) al fine di garantire la più ampia conoscenza e applicazione delle disposizioni ivi previste, gli organi apicali dell'amministrazione così come definiti *supra* all'art. 2, comma 2.2, lett. a, del presente Sistema Disciplinare hanno l'obbligo di assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza sul comportamento da tenere nello svolgimento della propria attività;

f) rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;

g) svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti;

h) assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona;

i) inserire in ogni contratto stipulato dalla società clausole risolutive e/o penali contrattuali legate all'inadempimento delle disposizioni contenute nel MOGC e nel Codice Etico;

j) non stipulare nuovi contratti – e, ove possibile, risolvere quelli in essere – con soggetti terzi coinvolti in procedimenti penali per reati per i quali è prevista l'applicazione delle sanzioni ex d.lgs. n. 231/2001;

k) non intraprendere alcun rapporto d'affari con soggetti che non aderiscono espressamente – a mezzo di apposita pattuizione contrattuale – ai principi del Codice Etico e alle regole del MOGC.

3. Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni

3.1. Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);

b) rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;

c) potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001 e ss. mm.ii;

- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

3.2. La commissione di più infrazioni, punite con sanzioni diverse, con un medesimo atto, comporta l'applicazione della sanzione più grave.

3.3. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

3.4. Il procedimento disciplinare è sempre improntato ai principi di tempestività e immediatezza. In esso sono sempre garantite la pienezza e l'effettività del contraddittorio. In quest'ottica, è obbligatorio che l'avvio del procedimento disciplinare avvenga entro quindici giorni dalla piena conoscenza dei fatti oggetto di contestazione e che sia sempre concesso un termine non inferiore ai cinque giorni per la presentazione di memorie scritti difensivi.

3.5. L'irrogazione della sanzione disciplinare prescinde dall'esito dell'eventuale giudizio penale per i fatti oggetto di contestazione

4. Il procedimento sanzionatorio

4.1. Il procedimento sanzionatorio di cui al presente Sistema disciplinare è generalmente attivato dall'OdV di Oikos S.p.A., d'ufficio o a seguito di rituale segnalazione.

4.2. L'istruttoria del procedimento è svolta dall'OdV – in contraddittorio con i soggetti a cui è contestata la violazione delle regole e delle procedure previste dal MOGC e dal Codice Etico secondo quanto previsto all'art. 3 del presente Sistema disciplinare – insieme agli altri organi coinvolti nel procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare e segnatamente:

- a) l'Assemblea dei Soci e/o il Consiglio di Amministrazione per le violazioni al MOGC commesse dagli amministratori, dal direttore tecnico e dal direttore amministrativo;
- b) il direttore amministrativo o altro organismo da lui individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- c) il responsabile dell'ente gestore del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la società.

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

4.3. All'esito dell'istruttoria, il provvedimento sanzionatorio è adottato:

- a) dall'Assemblea dei soci e/o dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni al Modello commesse dagli amministratori e/o dal direttore generale;
- b) dal direttore amministrativo o da altro organismo da lui individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- c) dal CdA, dai consiglieri delegati, dai responsabili dell'azienda secondo i poteri di rappresentanza e di firma vigenti per le violazioni commesse dai terzi che intrattengono rapporti d'affari con la società.

4.4. Le decisioni assunte devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.

4.5. Per garantire l'efficacia del Sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione della violazione. Per i soggetti terzi, il termine è esteso a 90 giorni.

4.6. Il procedimento sanzionatorio deve comunque tenere conto e rispettare:

- a) le disposizioni del Codice Civile in materia societaria, lavoristica e contrattualistica;
- b) le garanzie previste dalla normativa giuslavoristica in materia di sanzioni, con particolare riferimento all'art. 7, l. n. 300/1970;
- c) lo Statuto di Oikos S.p.A.;
- d) i vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale.

Titolo II – Disposizioni specifiche per i lavoratori dipendenti

5. Ambito d'applicazione

5.1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b), e 7 d. lgs. n. 231/2001 – ferme restando regole e procedure previste ex art. 7, l. 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nonché le disposizioni specifiche previste dal CCNL di settore – i quadri, gli impiegati e gli operai dipendenti di Oikos S.p.A. sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ex d. lgs. 231/2001;

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

- b) mancata, incompleta o falsa documentazione 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 delle stesse;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite, soprattutto delle prescrizioni relative alle modalità di abbinamento;
- f) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- g) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti 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;
- h) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti del Modello.

6. Le sanzioni

6.1. Per i comportamenti di cui all'art. 5 del presente Sistema Disciplinare i quadri, gli impiegati e gli operai dipendenti della Società, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 3, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

e) licenziamento senza preavviso.

6.2. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione disciplinare comporterà anche la revoca della procura.

7. Il richiamo verbale

7.1. La sanzione del richiamo verbale è irrogata nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- b) recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

8. Il richiamo scritto

8.1. La sanzione del richiamo scritto è irrogata

- a) nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

9. La multa

9.1. La multa è irrogata per tutte le violazioni colpose delle regole e delle procedure previste dal MOGC che – per il ruolo svolto dai soggetti, o per la rilevanza esterna della condotta – sono in grado di minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia stessa del MOGC, quali a titolo esemplificativo:

- a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico, circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- b) la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la p.a.;
- c) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

10. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

10.1. La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, è irrogata nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) per l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo a atti e documenti verso la p.a.;
- b) per l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti 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;
- c) per false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

11. Il licenziamento senza preavviso

11.1. La sanzione del licenziamento senza preavviso sarà irrogata solo per le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

11.2. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

11.3. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Titolo III – Disposizioni specifiche per i dirigenti

12. Ambito d’applicazione

12.1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b), e 7 d. lgs. n. 231/2001 – ferme restando regole e procedure previste ex art. 7, l. 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i Dirigenti di Oikos S.p.A. sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- b) mancata, incompleta o non veritiera documentazione 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 delle stesse;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);
- f) inosservanza dell’obbligo di informativa all’Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

- g) omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- h) omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del MOG da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- i) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle prescrizioni del MOG;
- j) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

13. Sanzioni

13.1. Per i comportamenti di cui all'art. 12 del presente Sistema Disciplinare, i Dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali d'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 3, e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

13.2. Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza, l'irrogazione della censura scritta comporterà anche la revoca della procura stessa.

13.3. Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rientri tra i soggetti apicali così come definiti dall'art. 2, comma 2, lett. a, del presente Sistema Disciplinare.

14. Censura scritta

14.1. La sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

15. Licenziamento senza preavviso

15.1. La sanzione del licenziamento senza preavviso è irrogata in caso di infrazioni di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

- a) la violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto all'commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel d. lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii;
- b) la violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- d) l'omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- e) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa;
- f) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

15.2. Qualora il dirigente sia incorso in una delle infrazioni previste dall'art. 12 del Sistema disciplinare, la Società potrà disporre la sua sospensione cautelare con effetto immediato.

15.3. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Titolo V – Disposizioni specifiche per i soggetti apicali

16. Ambito d'applicazione

16.1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b), e 7 d. lgs. n. 231/2001, e fermo restando quando previsto dall'art. 2392 c.c., i Soggetti Apicali sono sanzionabili in casodi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello ai sensi del d. lgs. n. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, e delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa

la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento), nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;

b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;

d) inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti (intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato), con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni.

17. Sanzioni

17.1. Nei confronti dei soggetti apicali che abbiano violato regole, procedure e protocolli previsti dal MOGC e dal Codice Etico saranno prese le seguenti misure sanzionatorie:

- a) censura scritta;
- b) revoca della delega
- c) revoca dalla carica.

18. La censura scritta

18.1. La censura scritta sarà irrogata – dal CdA o dall'Assemblea dei Soci – in tutti i casi di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, salvo quanto previsto all'art. 19 del Sistema disciplinare.

19. Revoca della delega e/o dalla carica

19.1. Il CdA è competente a deliberare l'eventuale misura sanzionatoria riguardante la revoca della delega.

19.2. Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di

Consigliere d'Amministrazione, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del CdA su conforme delibera dello stesso CdA, o, in mancanza, dal Collegio Sindacale in coerenza con quanto previsto dall'art. 2406 c.c.

19.3. Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

19.4. A prescindere dall'applicazione della misura sanzionatoria è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

20. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

20.1. Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di apicale, potranno applicarsi le sanzioni previste agli artt. 17, 18 e 19 fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Titolo VI – Disposizioni specifiche per i collaboratori esterni

21. Ambito d'applicazione

21.1. Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti tra la società e gli stessi – che ai sensi dell'art. 2, comma 4, lett. e) e g), del Sistema disciplinare devono sempre prevedere l'espressa accettazione di regole e principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico – i collaboratori esterni della società sono sanzionabili in caso di:

- a) violazione del Codice Etico adottato da Oikos S.p.A.;
- b) elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti all'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato tra quelli indicati dal d. lgs. n. 231/2001;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno attivato dalla società, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente all'incarico conferito;
- d) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto

Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare

dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

22. Sanzioni

22.1. Per i comportamenti di cui all'art. 21 del presente Sistema disciplinare, ai collaboratori esterni soggetti a vigilanza potrà essere irrogate le seguenti sanzioni:

- a) risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c., ove applicabile;
- b) penale contrattuale, secondo quanto previsto dal contratto ai sensi dell'art. 2, comma 4, lett. e) del Sistema disciplinare.

22.2. Resta salva l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni.

Titolo VII – Disposizioni specifiche per i componenti del Collegio Sindacale

23. Ambito di applicazione e sanzioni

23.1. In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. Questi – valutata e istruita la segnalazione – hanno il dovere di proporre all'Assemblea dei Soci l'adozione delle misure di tutela più idonee nel rispetto delle specifiche norme di legge.

Titolo VIII - Misure applicabili nei confronti di chi viola il Decreto *Whistleblowing*

24. Ambito di applicazione e sanzioni

24.1. Ferme restando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC, il *Sistema Disciplinare* di Oikos S.p.A. prevede l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, gradate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- a) abbia intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniose, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- b) abbia compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- c) avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- d) abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

24.2. Ulteriori sanzioni sono previste in caso di:

- a) mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- b) adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*;
- c) mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

24.3. In merito alla attribuibilità delle condotte sopra indicate, il D. Lgs. 24/2023 distingue tra le seguenti ipotesi:

- a) ***Mancata istituzione dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione/gestione delle segnalazioni, o di procedure non conformi.*** In tale ipotesi il soggetto responsabile è individuato nell'Organo di Indirizzo;
- b) ***Omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, violazione dell'obbligo di riservatezza.*** In tale ipotesi il responsabile è individuato nel soggetto nominato Gestore delle Segnalazioni;
- c) ***Adozione di un atto ritorsivo.*** In tale ipotesi è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.



Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 – Sistema disciplinare