

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO EX D.LGS 8 GIUGNO 2001, n. 231**

**SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO**



2024

## INDICE

<b>AMBITO DI APPLICABILITA', APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
<b>TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI .....</b>	<b>4</b>
<b>Sanzioni per i Dipendenti e Quadri.....</b>	<b>4</b>
<b>Sanzioni per i Dirigenti.....</b>	<b>5</b>
<b>Sanzioni per i membri dell'Organo amministrativo .....</b>	<b>6</b>
<b>Sanzioni per i membri del Collegio sindacale .....</b>	<b>7</b>
<b>Sanzioni per i Collaboratori esterni .....</b>	<b>7</b>
<b>Sanzioni per i Soci.....</b>	<b>8</b>
<b>SANZIONI PER IL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>8</b>
<b>PRINCIPI PROCEDURALI.....</b>	<b>9</b>
<b>TENTATIVO .....</b>	<b>10</b>
<b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>10</b>
<b>NORMA DI RINVIO .....</b>	<b>10</b>

## AMBITO DI APPLICABILITA', APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO

Il presente Sistema Disciplinare Interno di SEKO Spa (nel seguito per brevità anche "SEKO" o "Società") è adottato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

## SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

Il Sistema Disciplinare Interno adottato da SEKO è il complesso organico delle prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione, accertamento e sanzionamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (nel seguito "MOG" o "Modello 231"), o di componenti di esso, compresi i comportamenti di omessa comunicazione secondo il "Flussogramma" vigente, o ancora di non conformità alla normativa sul *Whistleblowing* ed al relativo Sistema introdotto dalla Società.

Il medesimo Decreto n. 231 che all'art. 6, comma 2, lett. e) richiede all'ente collettivo di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*. Infatti, la previsione espressa di una proporzionale sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale nel MOG e nei suoi strumenti attuativi, devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, medesima obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da SEKO con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, *outsourcers*), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

Il Sistema Disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL Metalmeccanici Industria applicato da SEKO Spa.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell'Esponente aziendale autore della violazione, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da SEKO indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare anche i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non sostanzino fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.

Esse sono altresì applicabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante (c.d. *whistleblower*), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave

segnalazioni che si rivelino infondate secondo le prescrizioni del d.lgs. n. 24/2023.

## PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante una violazione di una prescrizione del Modello 231 vigente, anche qualora l'azione non si compia, ovvero l'evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari "tipiche, proporzionate e adeguate" alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanico Industria vigente;
- per i Collaboratori e i Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria *ipso iure*, fatto salvo l'esercizio per SEKO dell'azione di risarcimento dei danni, inserite nei contatti e negli atti di conferimenti d'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") nominato da SEKO verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

## TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

### Sanzioni per i Dipendenti e Quadri

I comportamenti tenuti dai Dipendenti (non dirigenti) in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel MOG, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL:

#### Richiamo verbale

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve, ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni cui è obbligato dal MOG, ovvero che ometta, quale preposto, la segnalazione di una lieve infrazione del Personale.

#### Ammonizione scritta

Per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza in termini di pregiudizialità per la Società, ovvero di recidiva.

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

Per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una rilevanza e pregiudizialità aggravate.

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

Nei confronti del Dipendente che sia inosservante alla normativa interna o negligente nel rispetto delle prescrizioni del Modello, ovvero ometta qualsiasi mancanza che procuri uno stato di pericolo, ovvero che pregiudichi la Società.

#### Licenziamento con preavviso

Nei confronti del Dipendente che sia recidivo in una delle mancanze per le quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui sopra.

#### Licenziamento senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del MOG di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto di cui al Decreto 231.

L'interruzione del rapporto sarà per "giusta causa" allorché il comportamento risulti di consapevole e palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da esporre la Società all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto, nel presupposto che mancanze di tale gravità facciano venir meno il vincolo fiduciario indispensabile al rapporto di lavoro, non consentendone la prosecuzione, neanche provvisoria.

### **Sanzioni per i Dirigenti**

Per la violazione, da parte di Dirigenti, delle disposizioni previste dal presente MOG, ovvero di tenuta nelle aree censite a rischio-reato di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, delle seguenti tipologie:

### Rimprovero verbale

Nei confronti del Dirigente che commetta una lieve inosservanza della normativa interna di cui al MOG, ovvero in caso di omissione, nella qualità di responsabile, della segnalazione di una lieve infrazione del Personale sottoposto.

### Rimprovero scritto

Per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza di pregiudizio per la Società, ovvero per condizione di recidività.

### Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del Dirigente che si sia reso responsabile di una recidiva plurima, ovvero di una grave inosservanza della normativa interna di cui al MOG, tale da rendere la Società passibile di sanzioni previste dal Decreto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso.

Nei confronti del Dirigente verrà irrogata la sanzione del licenziamento per “giusta causa” qualora l’inosservanza della normativa interna di cui al MOG risulti tale da far venir meno il vincolo fiduciario indispensabile alla prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

### **Sanzioni per i membri dell’Organo amministrativo**

SEKO valuta con rigore le infrazioni al Modello 231 adottato poste in essere dai Vertici aziendali.

La formazione ed il consolidamento di un’etica aziendale, sensibile ai valori della correttezza, trasparenza, sostenibilità e legalità presuppone, innanzitutto, che essi siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership*, così da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi, a qualsiasi livello, operi con/per la Società.

In caso di violazione delle prescrizioni di componenti del MOG, o dei doveri di controllo e di segnalazione, commessa da un membro dell’Organo amministrativo (o organi delegati), l’OdV ne informerà tempestivamente il Presidente e il Collegio sindacale.

L’Organo amministrativo provvederà ad assumere prontamente gli opportuni provvedimenti.

Ove la violazione risulti commessa da più membri, ovvero dall’intero Organo collegiale, l’Organismo informerà tempestivamente il Collegio sindacale, che provvederà a convocare prontamente l’Assemblea per l’adozione degli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell’infrazione commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (es. compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca dei poteri delegati, nonché nei

casi più gravi finanche la revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del soggetto imputato, l'OdV può proporre all'Organo amministrativo collegiale ed all'Assemblea l'assunzione del provvedimento di sospensione cautelare e temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni esercitati dal soggetto contestato, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

Resta in facoltà di SEKO agire in responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

### **Sanzioni per i membri del Collegio sindacale**

In caso di violazione del MOG da parte di un Sindaco, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informerà il Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti di cui al Codice Civile.

Ove la violazione risulti imputabile a più membri, ovvero all'intero Organo collegiale sindacale, il Presidente del CdA informerà l'Assemblea perché adotti i provvedimenti opportuni.

In caso di accertata infrazione, il Consiglio di Amministrazione potrà irrogare anche la sanzione della revoca del mandato ex art. 2400 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Resta, inoltre, in facoltà di SEKO agire in responsabilità civile nei confronti dell'autore sanzionato disciplinarmente.

### **Sanzioni per i Collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (i.e. Fornitori di beni, servizi od opere, Consulenti, Outsourcers, Partners commerciali, ecc.) in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico e/o dei Protocolli comportamentali - per quanto ad essi applicabile in ragione della tipologia di rapporto di collaborazione intrattenuta con la Società - potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie (es. applicazione di penali contrattuali, rinuncia al rinnovo dell'incarico alla scadenza, ecc.), fatto salvo l'esercizio dell'azione di risarcimento di eventuali danni arrecati alla Società.

Accertata l'infrazione verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dall'Organo amministrativo, a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con detti Collaboratori esterni.

Per i casi non gravi di violazione sarà disposta la diffida scritta o l'applicazione di penali previste contrattualmente; diversamente, la risoluzione del rapporto contrattuale vigente.

Le violazioni gravi che sostanzino un inadempimento importante, ovvero quelle reiterate, daranno luogo alla risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale nei modi previsti dall'art. 1456 c. c.

A tal fine SEKO inserisce una “clausola risolutiva espressa” nel contratto di conferimento d’incarico, o nello standard di ordinativo di beni e servizi, ovvero in un apposito *addendum* al contratto originario.

Per l’infrazione commessa nell’ambito di contratti di appalto di opere, di servizi o di forniture a favore di SEKO, la sanzione disciplinare verrà irrogata in capo all’appaltatore, anche per fatto od omissione del proprio personale impiegato.

### **Sanzioni per i Soci**

Nel caso in cui l’infrazione al Codice etico e comportamentale o a prescrizioni del MOG venga effettuata da un Socio di SEKO, dopo l’accertamento da parte dell’OdV, spetterà al Consiglio di Amministrazione individuare con l’Assemblea il provvedimento sanzionatorio irrogabile, nel rispetto della disciplina societaria di cui al Codice civile.

### **SANZIONI PER IL WHISTLEBLOWER**

In conformità alle prescrizioni del d.lgs. n. 24/2024 e della procedura all’uopo adottata da SEKO, è vietata l’adozione da parte della Società di atti violativi della riservatezza, ovvero ritorsivi o discriminatori (diretti o indiretti) - che oltre ad essere denunciabili all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, saranno giuridicamente nulli negli effetti - nei confronti del soggetto Segnalante o di suoi Facilitatori, o posti in essere per motivi collegati alla segnalazione da esso effettuata per conoscenza diretta di condotte illecite violative del d.lgs. 231/2001, o del MOG vigente, o di altre violazioni indicate nel cit. d.lgs. e nella “Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni - *Whistleblowing*” adottata dalla Società previa condivisione con le rappresentanze sindacali.

Sono, pertanto, irrogabili sanzioni disciplinari nei confronti dell’Esponente aziendale e, in genere, con i Destinatari del MOG che commetta, o concorra a commettere:

- violazione delle misure di riservatezza e tutela dell’identità del Segnalante;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- omessa attività di verifica ed analisi della segnalazione ricevuta;
- responsabilità penale del segnalante - accertata anche con sentenza di primo grado - per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero per tali reati commessi con denuncia all’Autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che sono e si rivelino infondate.

SEKO, in linea con la normativa interna, è obbligata a tali comportamenti di garanzia dei soggetti segnalanti, anche in caso di infondatezza della

segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società per eventuali pregiudizi che possano derivarle.

## PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta dal Responsabile dell'U.O. interessata, ovvero dal singolo Collaboratore.

L'Organismo valuta altresì segnalazioni del *Whistleblower* inviate alla Società sull'apposito canale informatico, ovvero effettuate in forma scritta o orale, che siano state riportate dal Comitato interno *Whistleblowing* all'attenzione dell'Organismo in quanto rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Ove venga rilevata un'effettiva violazione delle prescrizioni del MOG, ovvero una violazione prevista dal cit. d.lgs. 23/2023, l'Organismo - anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne - espletterà una riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, Statuto dei Lavoratori e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL Metalmeccanici Industria.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili della U.O. coinvolta e/o della Direzione Generale (sempreché non risultino essi stessi assoggettati all'istruttoria), nonché nei casi del *Whistleblowing* coordinandosi con l'apposito Comitato interno istituito dalla Società.

Qualora gli eventi o i comportamenti istruttori risultino oggetto di formali accertamenti e/o a provvedimenti di Autorità pubbliche, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà sospendere l'iter ed attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione all'Organo amministrativo di SEKO che, in veste di Datore di lavoro, attiverà la procedura di irrogazione della sanzione disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile.

E' fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'Organismo archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

La suddetta procedura sanzionatoria - a prescindere dall'irrogazione da parte delle Autorità delle sanzioni di legge - trova applicazione nei confronti delle categorie soggettive su indicate anche in caso di violazione delle prescrizioni della normativa speciale emergenziale per il contrasto della situazione pandemica da Covid 19, che SEKO ha provveduto a recepire ed implementare in ambito aziendale.

#### **TENTATIVO**

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con SEKO.

#### **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

A cura della funzione aziendale competente di SEKO il presente Sistema Disciplinare Interno è pubblicato nella *intranet* aziendale ed affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

E' altresì messo a disposizione degli Organi sociali e del Personale.

Ai Collaboratori esterni ne è data informativa nel contratto di conferimento d'incarico, o con circolare a cura della U.O. che ne gestisce i rapporti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria, da effettuarsi con modalità adeguate, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

#### **NORMA DI RINVIO**

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.