	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>1di 72</b>	
	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO M.O.G. 231</b>		AGGIORNAMENTO	
			<table border="1"> <tr> <th>DATA</th> <th>REVISIONE</th> </tr> <tr> <td>15/11/2023</td> <td>00</td> </tr> </table>	DATA
DATA	REVISIONE			
15/11/2023	00			


Documento approvato dall' C.D.A. della

APIS S.R.L.



## **SISTEMA DISCIPLINARE**

(estratto dal M.O.G. 231)

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>35di 72</b>	
	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO M.O.G. 231</b>		AGGIORNAMENTO	
			<table border="1"> <tr> <th>DATA</th> <th>REVISIONE</th> </tr> <tr> <td>15/11/2023</td> <td>00</td> </tr> </table>	DATA
DATA	REVISIONE			
15/11/2023	00			

## 11. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

### 11.1 FUNZIONE

Il D.Lgs. 231/01 prevede la necessaria predisposizione, a cura dell'azienda, di sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto dei precetti e delle procedure aziendali funzionali alla regolamentazione delle Attività sensibili.

L'applicazione del sistema è autonoma e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai soggetti. La società esercita e eserciterà il potere di disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni in caso di violazione dei precetti contenuti tanto nel Codice Etico quanto nel presente Modello e/o in ogni procedura allegata allo stesso o comunque funzionale alla regolamentazione delle Attività sensibili, secondo le norme vigenti.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di eventuali violazioni del Modello commesse.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti ritenuti necessari e assumerà di concerto gli opportuni provvedimenti.

### 11.2 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI RILEVANTI AI FINI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E PRINCIPI DI APPLICAZIONE

Se la violazione riguarda una dei membri del Consiglio di Amministrazione l'OdV deve darne immediata notizia al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che si siano resi protagonisti della violazione del Modello o delle procedure in attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione applicherà ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge variabile a secondo della gravità del fatto commesso.

Più precisamente il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento.
- Valutazione del comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari in materie collegate direttamente o indirettamente ai precetti di cui al D. Lgs. 231/01.
- Posizione organizzativa del soggetto/i coinvolti nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

### 11.3 SANZIONI E MISURE.


#### 11.3.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.

Al personale appartenente alla categoria Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello adottato ai sensi e per i fini di cui al D.Lgs 231/01, si applica quanto previsto per legge e per CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro.

#### 11.3.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRE CATEGORIE DI PERSONALE.

Al personale appartenente alle aree impiegate trovano applicazione le

sanzioni previste dal regolamento disciplinare al momento vigente, nel rispetto di ogni regola, procedura e

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>36di 72</b>	
	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO M.O.G. 231</b>		AGGIORNAMENTO	
			<table border="1"> <tr> <th>DATA</th> <th>REVISIONE</th> </tr> <tr> <td><b>15/11/2023</b></td> <td>00</td> </tr> </table>	DATA
DATA	REVISIONE			
<b>15/11/2023</b>	00			

garanzia prevista dalla legge e dai contratti collettivi.


In ogni caso a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo le categorie delle sanzioni

compatibilmente con il ruolo/funzione del soggetto/i interessati sono:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa;
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

In particolare si prevede che:

- Incorre nel provvedimento di **RICHIAMO VERBALE** chi viola una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- Incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE SCRITTA** chi viola più volte le procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai citati documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la reiterata realizzazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società con ordini di servizio o con altro mezzo ritenuto idoneo.
- Incorre nel provvedimento della **MULTA** chi violando una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO/FUNZIONE E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI** chi, nel violare le procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai citati documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. In tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società.
- Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** chi adotta, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>37di 72</b>	
	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO M.O.G. 231</b>		AGGIORNAMENTO	
			<table border="1"> <tr> <th>DATA</th> <th>REVISIONE</th> </tr> <tr> <td><b>15/11/2023</b></td> <td>00</td> </tr> </table>	DATA
DATA	REVISIONE			
<b>15/11/2023</b>	00			

- Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO chi adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento in grave violazione delle prescrizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tanto da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

In ogni caso, costituisce motivo di applicazione dei citati provvedimenti anche la violazione della normativa in materia di Sicurezza sul posto di lavoro così come prevista dalla normativa vigente si applicano anche nel caso in cui.

### 11.3.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di accertamento di una violazione dei principi e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti o le misure ritenute più idonee per tutelare l'interesse della Società.

### 11.4 PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED APPLICAZIONI DI SANZIONI DISCIPLINARI

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta notizia di eventuali violazioni del Modello adottato ai sensi e per i fini di cui al D.Lgs. 231/01 ne informa il Consiglio di Amministrazione, il quale sarà tenuto ad attivare il relativo procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche e degli accertamenti fatti, venga accertata una delle violazioni previste nel Modello, all'autore/i delle violazioni devono essere applicate dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del regolamento disciplinare e nel rispetto altresì delle garanzie previste dalla legge e dai contratti collettivi, le sanzioni previste.

Successivamente all'applicazione delle dette sanzioni né sarà fatta comunicazione all'OdV che provvederà a conservarla nel proprio archivio al fine della stesura del report annuale.

## 12. CLASSIFICAZIONE DEI REATI

### 12.1 MALVERSAZIONE, INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA E CORRUZIONE

**Art 316-bis, Codice Penale - Malversazione a danno dello Stato:** Chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

**Art 316-ter, Codice Penale - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee:** Salvo che il fatto non costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis chiunque, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 5.164 a 25.822 euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

**Art 640, comma 2, n. 1, Codice Penale - Truffa aggravata:** Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a 1.032.