

**silfisp**a

silfi società illuminazione firenze  
e servizi smartcity società per azioni

# Sistema Disciplinare Sanzionatorio

Ai sensi del D.lgs 231/2001



SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa  
Via dei Della Robbia 47 - Firenze Tel. 055 575396  
N. Verde 800 865 155 P.I.V.A 06625660482



### **SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity società per azioni**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Contenuti</b>	<b>Approvato</b>
Rev. 02	22.07.2020	Aggiornamento a seguito di fusione per incorporazione con Linea Comune S.p.a e novità normative	<i>Consiglio di Amministrazione di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.01	14.06.2017	Aggiornamento a seguito di scissione societaria e nuovo Codice Etico e di Comportamento	<i>Consiglio di Amministrazione di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.00	18.12.2009	Prima emissione	<i>Consiglio di Amministrazione di S.I.L.FI società illuminazione firenze spa</i>

## Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. REGOLE GENERALI .....	2
2.1 Ambito di applicazione.....	2
2.2 Infrazioni e procedimento sanzionatorio .....	2
2.3 Criteri di commisurazione della gravità dell’infrazione .....	3
3. REGOLE SPECIFICHE.....	4
3.1 Regole disciplinari per i dirigenti, gli amministratori e i sindaci .....	4
3.3 Regole disciplinari per il personale appartenente ai Quadri direttivi ed alle Aree professionali .....	4
3.4 Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi.....	4
4. SANZIONI .....	4
4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	5
4.1.1 Maestranze, Impiegati e Quadri.....	5
4.1.2 Dirigenti.....	6
4.2 Lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003.....	6
4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	6
4.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, Consulenti, Tirocinanti e soggetti terzi.....	7
4.5 Tutela del whistleblower .....	7
4.6 Contestazione dell’illecito e applicazione del provvedimento disciplinare.....	3
5. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E SISTEMA SANZIONATORIO .....	7
6. VALIDITA’ E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO.....	8
7. COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	8

## 1. PREMESSA

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del MOG è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG stesso e dai suoi allegati. Al fine di rendere effettivo il sistema di prevenzione di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, SILFIspa ha predisposto un Sistema Disciplinare Sanzionatorio, adottato ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) d.lgs 231/2001, costituente parte integrante del Modello.

Tutto ciò fermo restando che a fronte della commissione dei reati richiamati dal d.lgs 231/2001 sono direttamente applicabili, sul piano della responsabilità penale, le sanzioni previste dal Codice Penale e, sul piano del rapporto di lavoro, le disposizioni contenute nel Codice Civile agli artt. 2104 e ss. e 2119.

Le regole sanzionatorie che seguono definiscono le precipue ed autonome conseguenze, sul piano disciplinare, della violazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nei suoi allegati che la Società ha adottato. Tali regole, ovviamente, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Si precisa, infatti, che gli illeciti disciplinari di cui al presente documento non esauriscono la casistica dei comportamenti sanzionabili disciplinarmente nell'ambito del rapporto di lavoro. Difatti, oltre a quanto previsto dal presente documento, restano ferme tutte le norme di legge e di CCNL che prevedono e regolano i comportamenti fonte di illecito disciplinare ed i relativi procedimenti sanzionatori.

Di contro, per quanto qui interessa, si ricorda che l'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'effettiva commissione di un reato di cui al d.lgs 231/2001 e quindi dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo al contrario sufficiente la mera violazione di una qualsiasi disposizione del MOG e/o dei suoi allegati.

Al fine di garantire la massima efficacia del sistema disciplinare sanzionatorio, l'Unità organizzativa Gestione Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza del Modello, assicura la piena conoscenza preventiva, da parte di tutto il personale di SILFIspa, del Modello medesimo e del correlato apparato sanzionatorio di seguito formulato.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

## 2. REGOLE GENERALI

### 2.1 Ambito di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare sanzionatorio di cui al presente Sistema tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003, gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i consulenti, i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con SILFIspa che comportino svolgimento di azioni per conto della stessa.

### 2.2 Infrazioni e procedimento sanzionatorio

Tutti gli amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti e lavoratori in genere, i consulenti, i collaboratori, i procuratori, gli agenti ed i terzi che agiscono per conto e nell'interesse della Società devono scrupolosamente osservare e rispettare, oltre alle norme di legge, i principi e le regole di comportamento contenuti nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del d.lgs 231/2001, nel Codice Etico e di Comportamento e nelle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione.

Si precisa che, come indicato nel Modello di Organizzazione e Gestione, gli ultimi due documenti indicati, allegati al MOG, costituiscono parte integrante dello stesso.

Le infrazioni ai principi ed alle regole di cui ai documenti suddetti, a prescindere dalle eventuali ed ulteriori conseguenze civili e/o penali e/o amministrative, costituiscono illeciti disciplinari e saranno sempre portate a conoscenza degli organi e delle funzioni sociali di volta in volta competenti. In considerazione della gravità della

violazione commessa e valutata nel caso concreto, secondo i criteri di cui al successivo punto 2.3, potranno essere applicate specifiche sanzioni, come di seguito si va ad esporre.

Costituisce naturalmente illecito disciplinare la commissione di uno o più dei reati-presupposto di cui al d.lgs 231/2001.

#### **Segue – Il procedimento disciplinare:**

- Per i **lavoratori dipendenti** il procedimento disciplinare è di competenza del Direttore Generale, in collaborazione con l'Ufficio del Personale.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito, con le modalità di cui al successivo par. 2.4.

- Per i **Dirigenti** il procedimento disciplinare è di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, mentre per gli **Amministratori** ed i **Sindaci** il procedimento disciplinare è di competenza dell'Assemblea dei Soci, sentito l'Organismo di Vigilanza.

Non sono invece soggetti alla potestà disciplinare i membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali sono soggetti a revoca e decadenza nei casi previsti dal relativo regolamento.

- Infine, per quanto riguarda i **consulenti, i collaboratori**, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con SILFIsipa che comportino svolgimento di azioni per conto della stessa, la violazione delle regole disciplinari di cui al MOG ed ai suoi allegati comporta unicamente quanto previsto dalle rispettive lettere di incarico e/o pattuizioni contrattuali.

L'OdV dovrà sempre ricevere tempestivamente informazioni circa ogni atto riguardante i procedimenti disciplinari per violazione del MOG o dei suoi allegati, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Nessuna sanzione disciplinare per la violazione del MOG potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'OdV del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare, né in caso di suo parere contrario espresso.

Viene comunque attribuito all'OdV il compito di verificare e valutare la permanente idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs 231/2001.

### **2.3 Criteri di commisurazione della gravità dell'infrazione**

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente documento tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

La valutazione sull'applicazione o meno delle sanzioni e sul loro livello di afflittività tiene conto dei seguenti criteri:

- L'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (c.d. intensità del dolo/grado della colpa);
- Il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Le mansioni del lavoratore;
- La posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze dannose o pericolose dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- Il concorso nell'infrazione di più soggetti in accordo tra loro;
- La recidiva e/o la reiterazione dell'infrazione.

### **2.4 Contestazione dell'illecito e applicazione del provvedimento disciplinare**

Salvo il caso del rimprovero verbale di cui al successivo par. 4.1.1, la contestazione dell'illecito disciplinare avviene in forma scritta, nel rispetto della riservatezza dell'incolpato.

La contestazione contiene la descrizione del fatto addebitato, con l'indicazione delle prescrizioni del Modello o dei suoi allegati che si assumono violate; le sanzioni potenzialmente applicabili; l'informazione che l'incolpato può farsi

assistere da un rappresentante sindacale e che ha diritto di presentare memorie scritte o di essere sentito a propria difesa nei cinque giorni successivi.

Il provvedimento disciplinare viene comminato entro 6 giorni dalla scadenza del termine per le giustificazioni, trascorsi i quali il procedimento è da intendersi concluso. Per tutto quanto qui non espressamente previsto si applicano i termini e le procedure ordinariamente previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento.

### **3. REGOLE SPECIFICHE**

#### **3.1 Regole disciplinari per i dirigenti, gli amministratori e i sindaci**

Le infrazioni degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione, dal Codice Etico e di Comportamento o dalle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione commesse singolarmente dai dirigenti, dagli amministratori o dai sindaci di SILFIsipa, saranno tempestivamente e formalmente comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza, al Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci per la valutazione e l'adozione, da parte di chi di competenza, degli opportuni provvedimenti sanzionatori.

Ai medesimi soggetti dovranno essere comunicati anche gli eventuali provvedimenti sanzionatori adottati.

Stante la non opportunità dell'applicazione del sistema disciplinare in senso stretto, in ragione dell'elevato grado di fiducia che connota il relativo rapporto di lavoro, per tali violazioni si applicheranno le misure di cui al successivo punto 4.1.2.

Quanto sopra in ragione della natura fiduciaria del rapporto ed alla estrema gravità delle violazioni in questione, fermo restando sul piano applicativo il rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 commi 2 e 3 l. 300/1970 che, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, trovano applicazione anche nei confronti dei dirigenti, nonché, per tutti gli altri soggetti, del procedimento di cui al precedente par. 2.4.

#### **3.2 Regole disciplinari per il personale appartenente ai Quadri direttivi ed alle Aree professionali**

I lavoratori che incorrono nella violazione degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione, dal Codice Etico e di Comportamento o dalle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione adottati dalla Società sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità delle infrazioni – nel rispetto dei criteri di proporzionalità e delle procedure previste dall'art. 7 l. 300/1970, da eventuali norme speciali, di legge o di regolamento applicabili, nonché dal CCNL di riferimento e del procedimento di cui al precedente par. 2.4.

#### **3.3 Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi**

La violazione dei principi e delle regole di comportamento obbligatori contenuti nel Modello e nei suoi allegati, ove inseriti in specifiche clausole all'interno dei contratti, delle lettere di incarico e degli accordi stipulati dalla Società con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi (ad esempio fornitori), potrà comportare le conseguenze espresse previste dalle medesime clausole, ivi compresi, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto, il recesso ed il risarcimento dei danni.

Per questi soggetti non si instaura, tuttavia, un procedimento disciplinare in senso stretto.

I provvedimenti del caso saranno stabiliti dalle funzioni aziendali competenti, con obbligo di informare comunque l'Organismo di Vigilanza ed il Direttore Generale.

### **4. SANZIONI**

Come già detto, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, in relazione alla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del modello stesso.

Si ribadisce che l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai suoi allegati sono assunte da SILFIsipa in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che dette violazioni possano determinare al di fuori del contesto sociale.

## 4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

### 4.1.1 Maestranze, Impiegati e Quadri

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono costituite dalle sanzioni ordinariamente previste dal CCNL di riferimento e dalle norme di legge vigenti ed il relativo procedimento è regolato, oltre che dal presente Sistema e per quanto da esso non previsto, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dallo stesso CCNL e da eventuali normative speciali, di legge o di regolamento applicabili.

Il presente Sistema pone in relazione le condotte poste in essere dai lavoratori suddetti ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità.

- Rientra nel provvedimento del **rimprovero verbale**:

la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o dai suoi allegati o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento comunque non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle relative disposizioni, portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società.

- Rientra nel provvedimento dell'**ammonizione scritta o nella multa**:

la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o dai suoi allegati o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

- Rientra nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico**:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento comunque non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società.

- Rientra nel provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo soggettivo – art. 3 l. 604/1966):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs 231/2001. Vi rientrano inoltre le ipotesi di recidiva in illeciti disciplinari diversi, nei casi di cui al CCNL, dovendosi ravvisare in entrambe le ipotesi suddette un potenziale danno notevole o comunque una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

- Rientra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto** (giusta causa):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o dei suoi allegati e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *“atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia dell'azienda e da non consentire comunque nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro”*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

In specie, nell'ambito dei reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, pure come ripreso dall'art. 20 d.lgs 81/2008, sono stati individuati i seguenti comportamenti oggetto di applicazione di sanzioni:

- Mancata osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti;
- Utilizzo non corretto di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, attrezzature, dispositivi di sicurezza;
- Mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale o loro manomissione;
- Mancata segnalazione di inefficienza dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e protezione;
- Rimozione e modifica di dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo presenti sulle macchine e attrezzature;
- Comportamenti inappropriati e non sicuri;

- Mancata partecipazione a corsi di formazione;
- Mancata presentazione a visite di controllo;
- Rifiuto ingiustificato di designazione lotta antincendio, evacuazione lavoratori, salvataggio, pronto soccorso e gestione d'emergenza.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione Generale.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del lavoratore.

Infine, specificazioni e deroghe a proposito dell'applicazione di determinate sanzioni, particolarmente incisive, si possono rinvenire nell'art. 30 del Codice Etico e di Comportamento.

#### 4.1.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

- **Lettera di richiamo:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello;
- **Revoca o sospensione di una o più deleghe/procure:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello, trattandosi tuttavia di violazione singola o comunque episodica e non continuativa;
- **Risoluzione del rapporto:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano la cosciente e persistente violazione di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello. In tali situazioni la Società potrà avvalersi della facoltà di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicabile.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche a prescindere dal fatto che, in conseguenza della violazione posta in essere dal dirigente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs 231/2001.

Le misure suddette sono applicabili anche agli Amministratori ed ai Sindaci.

Infine, specificazioni e deroghe a proposito dell'applicazione di determinate sanzioni, particolarmente incisive, si possono rinvenire nell'art. 30 del Codice Etico e di Comportamento.

#### 4.2 Lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie contrattuali quali ad esempio la somministrazione di lavoro o il distacco, sono soggetti unicamente al potere disciplinare del proprio datore di lavoro, soggetto terzo rispetto alla Società. In tali ipotesi, vista comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del MOG, si richiamano gli artt. 10, 17 e 21 del documento denominato Condizioni Generali di appalto del procedimento per la stipula del contratto con la società somministrante. L'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari seguirà le regole previste nei rispettivi contratti.

#### 4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità a quanto previsto nella vigente normativa.

Le misure sanzionatorie applicabili sono le medesime dei Dirigenti, di cui al precedente par. 4.1.2.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche a prescindere dal fatto che, in conseguenza della violazione posta in essere dall'amministratore o sindaco, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs 231/2001.

#### 4.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, Consulenti, Tirocinanti e soggetti terzi

In caso di violazione, da parte di collaboratori esterni, tirocinanti e liberi professionisti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si evidenzia quanto segue:

- ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Sistema e/o tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal citato Decreto 231/2001.

#### 4.5 Tutela del whistleblower

Con l'introduzione, effettuata con l. 179/2017, dei commi 2 bis, 2 ter e 2 quater dell'art. 6 d.lgs 231/2001 è stata finalmente codificata la tutela del c.d. whistleblower anche in ambito 231.

Dette norme hanno positivizzato il divieto, finora ricavabile soltanto in via interpretativa, di atti di ritorsione e/o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le norme in questione richiedono inoltre che siano inserite apposite 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.

- A tal fine, dunque, si dispone che le medesime misure sanzionatorie sopra descritte siano applicabili anche al caso di specie, ferme restando le diversificate sanzioni e/o loro procedimenti applicativi in base alla categoria di appartenenza dell'autore dell'illecito.

### 5. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E SISTEMA SANZIONATORIO

A titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito si riportano i comportamenti indicati nel Codice Etico e di Comportamento di SILFIsPa per i quali, in caso di violazione delle relative disposizioni, sono applicabili le sanzioni sopra esposte, secondo le modalità di cui al presente documento ed in conformità a quanto già disciplinato nel CCNL applicato.

- conflitto di interessi, anche potenziale (se non precedentemente comunicato);
- accettazione di regali, compensi ed altre utilità superiori al modico valore;
- rapporti con il pubblico in contrasto con i principi di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza e buona fede;
- rapporti privati, riservatezza e rapporti con mezzi di informazione in contrasto con i principi di veridicità, trasparenza e chiarezza;
- comportamento in servizio in contrasto con i principi di diligenza e correttezza;
- partecipazione ad associazioni ed organizzazioni i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato e per le quali il soggetto non ne ha dato comunicazione preventiva alla Direzione Generale;
- utilizzo di materiale o attrezzature di proprietà della Società diversamente dagli utilizzi e dai compiti assegnati;
- prestazione a favore di enti o privati che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico dirette alla Società;
- violazione dell'obbligo di astensione dal partecipare all'adozione di decisioni che possano coinvolgere interessi propri.



## **Sistema Disciplinare Sanzionatorio** ai sensi del d.lgs 231/2001



### **6. VALIDITA' E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO**

Essendo il Sistema Disciplinare un documento del Sistema del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001, la sua entrata in vigore è contestuale all'adozione del Modello 231 ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione.

Qualunque sua revisione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con l'OdV.

### **7. COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare, sono vincolanti per tutti i dipendenti e i dirigenti e per tutti i soggetti in genere destinatari di esse. Saranno portate a conoscenza di tutti o mediante affissione in bacheca/consegna diretta o mediante pubblicazione sul sito web della Società o, infine, mediante pubblicazione sul portale intranet.

Il presente Sistema Disciplinare Sanzionatorio verrà invece comunicato formalmente mediante consegna a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare nei confronti dei terzi, che intrattengono relazioni economiche con la Società, SILFIsipa si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto tramite inserimento nei contratti stipulati con terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello e dei suoi allegati da parte della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.