L'AGREN s.r.l.

Modello di Organizzazione, gestione
e controllo ai sensi del
D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

CODICE SANZIONATORIO

DICEMBRE 2025

1. PREMESSA _____ *2*

2. SOGGETTI DESTINATARI _____ *3*

3. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO _____ *3*

4. LE SANZIONI _____ *4*

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI _____ *4*

6. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI _____ *5*

7. MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI ED IMPIEGATI) _____ *5*

8. MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI _____ *6*

9. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA E DI AMMINISTRAZIONE _____ *6*

10. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, PROCURATORI, AGENTI E TERZI _____ *7*

1. PREMESSA

Il *Sistema disciplinare* così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Decreto"). Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli enti sono esonerati dalla responsabilità introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un modello organizzativo e di gestione (di seguito il "Modello") correlato con un sistema di sanzioni "disciplinari" da applicare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Al fine di dotarsi di un *Sistema disciplinare* idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello ed a completamento di quest'ultimo, L'AGREN S.R.L (di seguito la "Società") ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente *Sistema Disciplinare* è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente *Sistema disciplinare* integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Il presente *Sistema disciplinare* prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative, nei diagrammi di flusso e nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

1) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società coincidenti con quelle previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 e dal citato CCNL;
2) i criteri di commisurazione delle stesse;
3) le regole o le *infrazioni*, intese nel senso di fattispecie a cui sono connesse *le sanzioni* disciplinari.

In particolare, le sanzioni e le regole/infrazioni sono definite in uno specifico documento denominato "Schema delle Infrazioni" affisso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, L. 300/1970.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri ed impiegati), i Consulenti, i Collaboratori, gli Agenti, i Procuratori ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Responsabile Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione ed all'affissione dello stesso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, L. 300/1970.

3. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice Etico, nelle procedure organizzative aziendali/regolamenti interni, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81//2008, qui di seguito riportato, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

D. Lgs. n. 81/2008, art 20 - Obblighi dei lavoratori

"1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenete le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto."

4. LE SANZIONI

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:
- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:
- i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione, nonché le circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- la rilevanza degli obblighi violati e l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;

- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze aggravanti, ad esempio il concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro, ovvero del dipendente con un consulente e/o con un collaboratore, e/o con un amministratore, e/o con un socio della Società.
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

6. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Vertice aziendale.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle *regole che compongono il Modello* adottato (di cui al ***punto 2***). Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

7. MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI ED IMPIEGATI)

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro ed impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro citato poc'anzi e sono tutte quelle indicate nel precedente ***punto 3***.

Le infrazioni sopra individuate si dividono in due gruppi a secondo del tipo di sanzione applicabile.

7.1 Le infrazioni comportanti il licenziamento

La sanzione del licenziamento costituisce la reazione più forte che la Società possa attuare nei confronti dei propri lavoratori dipendenti quando questi abbiano posto in essere un comportamento la cui gravità non consenta la prosecuzione del rapporto. Pertanto, la Società dispone e chiarisce che l'irrogazione di tale sanzione è ritenuta giustificata:

- Automaticamente e direttamente, tutte le volte che, nel rispetto del *procedimento per l'accertamento delle sanzioni* (di cui al ***punto 5***), si sia appurato che un soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel D. Lgs. 231/2001;

- In applicazione dei *criteri di commisurazione delle sanzioni* (di cui al ***punto 4***) e nel rispetto del *procedimento di accertamento delle sanzioni* (di cui al ***punto 5***), qualora si sia appurato che un soggetto, legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento in violazione alle *regole che compongono il Modello* (di cui al ***punto 2***) e nessun'altra sanzione conservativa del rapporto di lavoro risulti adeguata alla *gravità* del comportamento posto in essere dal dipendente.

7.2 Le infrazioni comportanti le altre sanzioni

Come chiarito in premessa, le sanzioni c.d. conservative del rapporto di lavoro, richiamate nel presente sistema disciplinare ed applicabili ai lavoratori dipendenti della Società, sono tutte e soltanto quelle richiamate al **punto 3 sub a**. L'irrogazione di tali sanzioni, nel rispetto della normativa giuslavoristica applicabile a tali soggetti, può avvenire solo con riguardo a determinate infrazioni codificate nel rispetto del principio di determinatezza. A tal fine, la Società dispone che le suddette sanzioni saranno applicate qualora:

- nel rispetto del *procedimento di accertamento delle infrazioni* (di cui al ***punto 5***), si sia appurato che un soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, abbia posto in essere un comportamento rientrante in una delle fattispecie di infrazione descritte nello "*Schema delle Infrazioni*".

8. MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei personale Dirigente, saranno applicati i provvedimenti previsti dalla normativa generale e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'irrogazione della sanzione *risolutiva del rapporto* è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle *regole che compongono il Modello* (di cui al ***punto 2***) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari in esame sono applicate sulla base dei *criteri di commisurazione delle sanzioni* (di cui al ***punto 4***) e nel rispetto del *procedimento di accertamento delle sanzioni* (di cui al ***punto 5***).

9. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA E DI AMMINISTRAZIONE

Le eventuali infrazioni e violazioni delle procedure organizzative e dei principi del Codice Etico compiute dai Legali rappresentanti della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto all'Assemblea dei Soci per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

10. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, PROCURATORI, AGENTI E TERZI

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con *le regole che compongono il Modello* (di cui al ***punto 2***) poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata *risoluzione del rapporto contrattuale* e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della società qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza di concerto con il Management della Società ed il Legale Fiduciario, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento nei contratti/accordi/incarichi opportune clausole risolutive espresse ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., allegando agli stessi un estratto del Codice Etico, del Sistema Disciplinare ed, eventualmente, delle altre regole che compongono il Modello, applicabili allo specifico rapporto.