

VALORI S.C.A.R.L.
Consorzio Stabile

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ai sensi del D. Lgs. n° 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

*Testo approvato da Valori S.c.a.r.l. - Consorzio Stabile
con determina dell'Amministratore Unico del 09/04/2024.*

Stato delle revisioni		
Versione	Data	Descrizione
00	09/04/2024	Prima emissione

Timbro e firma dell'Amministratore Unico di VALORI S.C.A.R.L


VALORI S.c.a.r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Valerio Ciponte

INDICE

1. <u>PREMESSA</u>	p. 3
1.1 Finalità e principi generali.....	p. 3
1.2 Criteri di irrogazione delle sanzioni.....	p. 4
1.3 Comportamenti sanzionabili.....	p. 5
1.4 Soggetti destinatari e informativa.....	p. 6
2. <u>PROCEDIMENTI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</u>	p. 7
2.1 Nei confronti dei <i>dirigenti</i>	p. 7
2.1 A) Illeciti disciplinari.....	p. 7
2.1 B) Accertamento e contestazione dell'infrazione.....	p. 8
2.1 C) Sanzioni irrogabili.....	p. 9
2.2 Nei confronti dei <i>quadri, impiegati e operai</i>	p. 10
2.2 A) Illeciti disciplinari.....	p. 10
2.2 B) Accertamento e contestazione dell'infrazione.....	p. 11
2.2 C) Sanzioni irrogabili.....	p. 12
2.3 Nei confronti dei <i>liberi professionisti</i>	p. 12
2.3 A) Illeciti disciplinari.....	p. 13
2.3 B) Accertamento e contestazione dell'infrazione.....	p. 13
2.3 C) Sanzioni/rimedi adottabili.....	p. 14
2.4 Nei confronti dell' <i>OdV</i>	p. 14
2.4 A) Illeciti disciplinari.....	p. 14
2.4 B) Accertamento e contestazione dell'infrazione.....	p. 14
2.4 C) Sanzioni irrogabili.....	p. 15



1. PREMESSA

1.1 Finalità e principi generali

La piena efficacia dell'impianto organizzativo adottato non può prescindere dalla predisposizione di un *Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*, come disposto dagli **artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b)** D. lgs. 231/01.

L'introduzione di un adeguato sistema disciplinare interno alla società costituisce, dunque, elemento indefettibile per la portata esimente del Modello 231, in quanto rappresenta uno strumento di contrasto alla violazione delle regole prescritte, con efficacia deterrente delle condotte prodromiche alla realizzazione dei reati-presupposto (obiettivo primario del Modello è "prevenire", non "reprimere" fatti di reato).

Il Sistema disciplinare - adottato con delibera dell'Amministratore di Valori S.c.a.r.l. e integrante parte costitutiva del Modello 231 - identifica e descrive per ogni categoria di soggetto responsabile:

- A) esempi di infrazioni rilevanti;
- B) procedure di accertamento e di contestazione delle violazioni;
- C) sanzioni disciplinari irrogabili.

Esso si uniforma ai principi di seguito illustrati.

- **Specificità e Autonomia:** le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che le relative violazioni integrino una fattispecie di reato. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde, cioè, dall'eventuale rilevanza penale dell'infrazione commessa e dall'avvio e/o dall'esito di un procedimento penale nei confronti del trasgressore.
- **Legalità e Compatibilità:** il giudizio di accertamento e comminazione delle sanzioni e le sanzioni medesime non possono essere in contrasto con le norme di legge vigenti in materia (art. 7 L. n° 300/70; artt. 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 c.c.; le norme sui licenziamenti ex L. n° 604/66), né con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro nella società, incluse le previsioni della contrattazione collettiva di categoria.



- ❑ **Idoneità:** il sistema disciplinare dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.
- ❑ **Proporzionalità:** le sanzioni irrogate devono essere graduate e proporzionate alla violazione rilevata, tenendo conto di determinati elementi di commisurazione che verranno a breve illustrati.
- ❑ **Contraddittorio:** il procedimento di irrogazione delle sanzioni deve assicurare il coinvolgimento del soggetto interessato, consentendo al medesimo di addurre osservazioni e/o giustificazioni a difesa del proprio comportamento.
- ❑ **Stesura e Divulgazione:** il sistema disciplinare deve essere redatto per iscritto e deve essere oggetto di adeguata informazione e formazione coinvolgente tutti i soggetti destinatari.
- ❑ **Vigilanza:** l'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001 dev'essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito il flusso informativo circa le tipologie di sanzioni comminate e le circostanze poste a fondamento.

1.2 Criteri di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni comminate devono essere proporzionate alla violazione compiuta, tenendo conto dei seguenti **criteri**:

- gravità della trasgressione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore e rilevanza degli obblighi violati;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- conseguenze dannose arrecate alla società;
- eventuale concorso di altri soggetti nel comportamento sanzionabile;
- circostanze aggravanti e/o attenuanti con riferimento anche ai precedenti disciplinari commessi negli ultimi tre anni.

La "**gravità della trasgressione**" va valutata prendendo in considerazione:

- tempi e modalità concrete di realizzazione della condotta;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;



- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione;
- prevedibilità delle conseguenze dannose;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, è applicata la sanzione più grave tra quelle previste.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari deve ispirarsi, altresì, ai principi di **tempestività, immediatezza ed equità**.

1.3 Comportamenti sanzionabili

Le condotte sanzionabili ai sensi del Sistema disciplinare sono:

- ❖ la mancata esecuzione di ordini impartiti dalla società in forma scritta e orale riguardanti l'esecuzione di determinate attività - per esempio procedure, regolamenti, istruzioni - che presentano gli estremi della colpa lieve (**violazioni di lieve entità**);
- ❖ le gravi infrazioni della disciplina e/o della diligenza prescritta nell'esercizio dei compiti professionali, ovvero l'adozione dei comportamenti di cui al punto precedente commessi con dolo o colpa grave (**violazioni di grave entità**);
- ❖ l'adozione di atti integranti gli estremi di uno o più reati-presupposto o, comunque, diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati, che arrechino un grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea (**violazioni di grave entità con pregiudizio per l'azienda**).

Ai suddetti comportamenti sanzionabili devono aggiungersi le **violazioni in materia di Whistleblowing**, ovvero:

- ❖ il compimento di atti di ritorsione¹ ai danni della persona segnalante o delle persone collegate in relazione alle segnalazioni presentate;

¹ Per "atti di ritorsione" si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che sia compiuto nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al soggetto tutelato. L'**art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023** indica talune fattispecie che possono costituire ritorsioni, per esempio: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; ecc.

- ❖ l'ostacolo o il tentato ostacolo all'effettuazione delle segnalazioni;
- ❖ la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a tutela del denunciante ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
- ❖ la realizzazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, salvo che il segnalante in malafede sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- ❖ l'inosservanza della procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero la mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Nel prosieguo della trattazione, con riferimento ad ogni categoria di soggetto responsabile, si illustreranno a titolo esemplificativo le condotte che costituiscono illecito disciplinare.

1.4 Soggetti destinatari e informativa

L'apparato disciplinare di Valori S.c.a.r.l. si applica agli stessi soggetti destinatari del Modello 231 di cui all'**art. 5, comma 1, D. lgs. 231/01**:

- persone che ricoprono posizioni apicali, in forma autonoma o subordinata, di diritto o di fatto;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza degli apicali, autonomi e subordinati.

Al fine di individuare le norme di legge, generali e speciali, disciplinanti le modalità di contestazione delle infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, occorre approfondire lo status professionale del soggetto verso il quale si procede.

Tra i destinatari del presente protocollo distinguiamo:

- ❖ i **lavoratori subordinati, apicali e sottoposti**, secondo le categorie legali di riferimento (artt. 2094 e 2095 c.c.):
 - Dirigenti: ricoprono un elevato grado di professionalità, autonomia, potere decisionale ed esplicano le loro funzioni per promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi di impresa;
 - Quadri: pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono importanti funzioni con carattere continuativo ai fini dello sviluppo e attuazione delle finalità aziendali;

- Impiegati: svolgono al servizio dell'azienda, con vincolo di subordinazione, attività professionali di tipo collaborativo, tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione solo di manodopera;
- Operai: svolgono con vincolo di subordinazione attività prevalentemente manuali;
- ❖ i **liberi professionisti** (artt. 2229 e ss. c.c.) per esempio consulenti, collaboratori, partner, consorziati, fornitori e, in generale, tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti di lavoro con la società;
- ❖ **l'Organismo di Vigilanza.**

*

I soggetti destinatari del presente documento devono essere adeguatamente informati sull'esistenza e sul contenuto del Sistema disciplinare.

È compito del responsabile dell'ufficio del personale provvedere alle relative comunicazioni e disporre le più opportune **modalità di divulgazione.**

Nel dettaglio il Sistema disciplinare dovrà essere:

- affisso presso i locali dell'azienda accessibili ai lavoratori;
- pubblicato sul sito aziendale;
- diffuso a mezzo di circolare indirizzata ai dipendenti ovvero consegnato *brevi manu* ai medesimi.

Il responsabile dell'ufficio deve altresì attivare, con cadenza periodica, una specifica sessione di formazione del personale, che illustri l'oggetto e i principi fondanti dell'apparato sanzionatorio.

Sul corretto espletamento degli obblighi informativi e formativi monitora l'Organismo di Vigilanza.

2. PROCEDIMENTI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

2.1 Nei confronti dei *dirigenti*

A) Illeciti disciplinari



A titolo esemplificativo costituiscono ipotesi sanzionabili ai sensi del Sistema disciplinare le seguenti condotte realizzate dai *dirigenti*:

- inosservanza dei principi generali e delle regole procedurali stabiliti dal Modello 231 e/o dai Protocolli adottati dalla società;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta con violazione delle procedure di documentazione e conservazione degli atti del proprio operato;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione, ovvero impedendo ai soggetti controllori l'accesso alle informazioni da verificare;
- inosservanza delle disposizioni sui poteri di firma e sulle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione all'Amministratore e/o all'OdV;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui propri sottoposti e sulla corretta ed effettiva applicazione delle regole previste;
- violazione dell'obbligo informativo all'OdV e/o all'Amministratore su infrazioni commesse da dipendenti della società di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata partecipazione al piano di formazione prescritto dal Modello 231;
- violazioni in materia di *Whistleblowing* (cfr. § 1.3).

B) Accertamento e contestazione dell'infrazione

L'OdV, o altro soggetto incaricato di svolgere attività ispettiva nella società, che riscontri condotte violative delle prescrizioni del Modello, ha l'onere di trasmettere tempestivamente all'Amministratore una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevata;
- l'indicazione delle disposizioni inosservate;
- i dati identificativi del soggetto responsabile;
- gli eventuali documenti e/o altri elementi comprovanti la violazione.

Una volta ricevuta **l'informativa**, al di fuori dei casi di manifesta infondatezza, l'Amministratore avvia una **procedura di accertamento e contestazione dell'illecito disciplinare**, nel rispetto delle norme di cui all'art. 7 L. n° 300/1970 e del Contratto Collettivo Nazionale di categoria (C.C.N.L. edile industria).



Più in particolare, entro dieci giorni dall'acquisizione della suddetta relazione, l'Amministratore contesta al *dirigente* interessato la trasgressione contestata con comunicazione scritta riportante:

- la puntuale descrizione della condotta e delle previsioni violate;
- l'avviso della facoltà di formulare deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione;
- l'avviso della possibilità di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente aderisce o conferisce mandato.

Successivamente alle eventuali controdeduzioni formulate dal dirigente, l'Amministratore si pronuncia sull'applicazione della sanzione in conformità alle norme di legge, di regolamento e alle previsioni della contrattazione collettiva.

L'Organismo di Vigilanza, cui deve essere inviata per conoscenza il provvedimento di applicazione della sanzione (ovvero di archiviazione del procedimento), verifica l'effettiva irrogazione della misura.

Fermo restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio arbitrale secondo quanto previsto dai contratti collettivi. In questo caso, la sanzione rimane sospesa fino alla pronuncia del Collegio medesimo.

C) Sanzioni irrogabili

L'Amministratore applica al *dirigente* responsabile il provvedimento disciplinare proporzionato alla violazione commessa, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro con soggetti che ricoprono ruoli dirigenziali all'interno della società.

Nella specie sono applicabili le seguenti sanzioni in ordine di gravità:

- I. rimprovero verbale in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e/o regole del Modello 231 che non abbiano prodotto conseguenze esterne all'azienda;
- II. ammonizione scritta in caso di violazione non grave di una o più regole;
- III. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di dieci giorni quando il dirigente abbia determinato un'oggettiva situazione di rischio per l'azienda finché sussista tale situazione con revoca di procure



eventualmente accordate, ovvero quando il dirigente si trovi sottoposto a indagini preliminari o a giudizio pendente per reati-presupposto finché sia necessario ai fini cautelativi;

- IV. licenziamento con preavviso in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello 231, che configuri un notevole inadempimento dei doveri e obblighi imposti;
- V. licenziamento senza preavviso qualora la violazione commessa sia di gravità tale da determinare il rischio concreto di applicazione all'ente delle sanzioni ex D. lgs. 231/01, e sia tale da non poter più consentire la prosecuzione (nemmeno temporanea) del rapporto di lavoro essendo venuto meno il vincolo fiduciario.

2.2 Nei confronti dei *quadri, impiegati e operai*

A) Illeciti disciplinari

A titolo esemplificativo costituiscono ipotesi sanzionabili ai sensi del Sistema disciplinare le seguenti condotte realizzate dai *quadri, impiegati e operai*:

- inosservanza dei principi generali e delle regole procedurali stabiliti dal Modello 231 e/o dai Protocolli adottati dalla società;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta con violazione delle procedure di documentazione e conservazione degli atti del proprio operato;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione rilevante, ovvero impedendo ai soggetti controllori l'accesso alle informazioni da verificare;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui propri sottoposti e sulla corretta ed effettiva applicazione delle regole previste;
- violazione dell'obbligo informativo all'OdV e/o all'Amministratore su infrazioni commesse da dipendenti della società di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata partecipazione al piano di formazione prescritto dal Modello 231;
- violazioni in materia di *Whistleblowing*.

B) Accertamento e contestazione dell'infrazione



L'OdV, o altro soggetto incaricato di svolgere attività ispettiva nella società, che riscontri condotte violative delle prescrizioni del Modello, ha l'onere di trasmettere tempestivamente all'Amministratore una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevata;
- l'indicazione delle disposizioni inosservate;
- i dati identificativi del soggetto responsabile;
- gli eventuali documenti e/o altri elementi comprovanti la violazione.

Una volta ricevuta **l'informativa**, al di fuori dei casi di manifesta infondatezza e fatta eccezione per il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale, l'Amministratore avvia una **procedura di accertamento e contestazione dell'illecito disciplinare**, nel rispetto delle norme di cui all'art. 7 L. n° 300/1970 e del Contratto Collettivo Nazionale di categoria (C.C.N.L. edile industria).

In particolare, entro dieci giorni dall'acquisizione della suddetta relazione, l'Amministratore contesta al *dipendente* interessato la trasgressione contestata con comunicazione scritta contenente:

- la puntuale descrizione della condotta e delle previsioni violate;
- l'avviso della facoltà di formulare deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione;
- l'avviso della possibilità di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente aderisce o conferisce mandato.

Successivamente alle eventuali controdeduzioni formulate dal lavoratore, l'Amministratore si pronuncia sull'applicazione della sanzione in conformità alle norme di legge, di regolamento e alle previsioni della contrattazione collettiva.

L'Organismo di Vigilanza, cui deve essere inviato per conoscenza il provvedimento di applicazione della sanzione (ovvero di archiviazione del procedimento), verifica l'effettiva irrogazione della misura.

Fermo restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio arbitrale secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile. In questo caso, la sanzione rimane sospesa fino alla pronuncia del Collegio medesimo.

C) Sanzioni irrogabili

L'Amministratore applica ai *quadri, impiegati, operai* nei confronti dei quali si procede il provvedimento disciplinare proporzionato alla violazione commessa, tenuto conto delle diverse responsabilità derivanti dalla categoria professionale di riferimento.

Nella specie, sono applicabili le seguenti sanzioni in ordine di gravità:

- I. rimprovero verbale in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e/o regole del Modello, ovvero in caso di errori procedurali dovuti a lieve negligenza che non abbiano prodotto conseguenze esterne all'azienda;
- II. ammonizione scritta in caso di recidiva delle violazioni di cui al punto precedente, ovvero di trasgressioni di maggiore gravità nell'espletamento di attività a rischio;
- III. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione base qualora, essendo pendente il provvedimento dell'ammonizione scritta, il dipendente persista nella violazione adottando condotte contrarie al Modello 231;
- IV. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di gravi violazioni dei principi e/o procedure del Modello 231, tali da provocare danni alla società esponendola a responsabilità nei confronti di terzi, nonché in caso di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- V. licenziamento con preavviso in caso di inadempimento di rilevante gravità delle procedure imposte, ovvero in caso di un comportamento suscettibile di configurare uno dei reati-presupposto;
- VI. licenziamento senza preavviso in caso di adozione consapevole, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento palesemente contrario a quanto prescritto, tale da ledere irreparabilmente l'elemento fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

2.3 Nei confronti dei *liberi professionisti*

A) Illeciti disciplinari



Ogni comportamento contrario al Modello 231 posto in essere da *liberi professionisti* (consulenti, collaboratori, fornitori, consorziati e, in generale, tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti professionali con la società) determina l'applicazione delle misure all'uopo previste dalle condizioni regolative del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il rispetto delle regole da parte di tutti gli operatori (interni ed esterni) della società, è previsto l'**inserimento negli accordi professionali con i terzi di specifiche clausole** che:

- diano atto della conoscenza del Modello 231 adottato dall'ente;
- richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare i reati-presupposto;
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle clausole pattuite.

B) Accertamento e contestazione dell'infrazione

L'OdV, o altro soggetto incaricato di svolgere attività ispettiva, che riscontri l'inosservanza del Modello 231 da parte di terzi professionalmente impegnati con la società, ha l'onere di comunicare tempestivamente al responsabile dell'area aziendale che abbia richiesto l'intervento del professionista:

- la condotta rilevata;
- le disposizioni del Modello inosservate;
- i dati identificativi del soggetto interessato;
- i documenti e/o altri elementi comprovanti la violazione.

Dopo aver eseguito l'informativa e aver sentito il parere del responsabile, l'Organismo di Vigilanza valuta integralmente i comportamenti contestati tenendo conto dei dati disponibili.

A questo punto l'OdV, se ritiene sussistenti i presupposti per l'attivazione dei rimedi di cui alle clausole pattuite, riferisce per iscritto all'Amministratore, il quale, fatte le doverose valutazioni, contesta per iscritto l'inosservanza al professionista e richiede l'adempimento degli obblighi contrattualmente assunti concedendo a tal fine un termine.

L'Amministratore, in alternativa, può decidere di risolvere immediatamente il contratto attivando la clausola risolutiva.



C) Sanzioni/Rimedi adottabili

I rimedi civilistici esperibili dalla società nei confronti dei professionisti che non rispettano le condizioni lavorative sono:

- I. il diritto di recesso ex art. 1373 c.c.;
- II. la risoluzione del contratto ex artt. 1453 e ss. c.c.;
- III. il risarcimento del danno ex artt. 1218 e ss. c.c. pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta dalla data di accertamento della violazione sino all'effettivo adempimento, al quale potrà aggiungersi un ulteriore danno in caso di pregiudizio alla società anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto.

2.4 **Nei confronti dell'OdV**

A) Illeciti disciplinari

A titolo esemplificativo costituiscono ipotesi sanzionabili ai sensi del Sistema disciplinare le seguenti condotte realizzate dall'*Organismo di Vigilanza*:

- inosservanza dei principi generali e delle regole procedurali stabiliti dal Modello 231 e/o dai Protocolli adottati dalla società;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta con violazione delle procedure di documentazione e conservazione degli atti del proprio operato;
- abuso e/o travalicamento dei poteri conferiti;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sulla corretta ed effettiva applicazione dei principi generali e/o procedurali previsti;
- mancata ricognizione delle attività d'impresa per verificare la necessità di aggiornamento delle aree sensibili, ovvero mancata disamina delle novità normative ai fini dell'aggiornamento del Modello 231;
- violazioni in materia di *Whistleblowing* quale gestore delle segnalazioni insieme all'Internal Auditor della società.

B) Accertamento e contestazione dell'infrazione

I valori di legalità e trasparenza posti a fondamento del Modello 231 devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da chi è incaricato di vigilare e monitorare sulla corretta ed efficace attuazione del documento medesimo.



Valori S.c.a.r.l. valuta con estremo rigore le infrazioni operate dall'*Organismo di Vigilanza*, che dovrebbe costituire esempio e stimolo per tutti coloro che a qualsiasi livello operano all'interno dell'impresa.

L'eventuale violazione dei principi e delle misure prescritte da parte dell'OdV obbliga chiunque ne abbia contezza ad informare immediatamente l'Amministratore della società, il quale effettuerà gli opportuni accertamenti per poi irrogare, se del caso, i provvedimenti previsti.

C) Sanzioni irrogabili

L'amministratore della società, previa contestazione della violazione addebitata e concessione degli adeguati strumenti di difesa al responsabile, prenderà gli opportuni provvedimenti disciplinari in modo proporzionale all'infrazione commessa.

Nella specie, sono applicabili le seguenti sanzioni in ordine di gravità:

- I. ammonizione scritta;
- II. diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello 231;
- III. decurtazione degli emolumenti;
- IV. revoca dell'incarico per giusta causa.

