

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## *PARTE GENERALE*

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

## *ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE*

## INDICE

1. <i>PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i> .....	3
2. <i>STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i> .....	3
3. <i>SANZIONI</i> .....	6
3.1. <i>Nei confronti dei Dipendenti</i> .....	6
3.2. <i>Nei confronti dei Dirigenti</i> .....	6
3.3. <i>Nei confronti dell'Organo Amministrativo</i> .....	8
3.4. <i>Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni</i> .....	9
3.5. <i>Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili</i> .....	9

## 1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da FUNIVIE PINZOLO S.P.A. ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito “Modello”) pure adottato ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, è previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per il caso di violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce infatti illecito disciplinare. L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e del Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

## 2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzionalità della sanzione e del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l’individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.
- Inoltre, relativamente all'area delle segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello 231 (Whistleblowing) costituiscono illecito disciplinarmente rilevante i seguenti comportamenti:
  - la commissione di qualsiasi ritorsione, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing)<sup>1</sup>;
  - la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
  - la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023;
  - la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 (in tal caso il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo);

<sup>1</sup> La tutela è infatti estesa ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- enti di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

- la mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso il responsabile è individuato nel gestore delle segnalazioni);
- l'accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### 3. SANZIONI

#### 3.1. Nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel C.C.N.L. applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

#### 3.2. Nei confronti dei Dirigenti

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti altresì:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;

- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

### 3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Organo Amministrativo anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché tramite tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Amministratore dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso fino ad un mese;
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco/Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli



Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per tramite del Sindaco/Collegio Sindacale.

### 3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni patiti.

### 3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel Codice Etico, nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse funzioni aziendali e consulenti/collaboratori esterni.

In particolare, la misura della sanzione in concreto sarà determinata tenuto presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

COMPORAMENTO SANZIONABILE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
<b>Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nella politica aziendale adottata</b>	<p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<b>Violazione dei protocolli di carattere generale</b> di cui al par. 3 delle Parti Speciali: linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione	<p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e</p>

	<p>dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale</b> par. 2 del presente Allegato B della Parte Generale: la mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello; l'ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>	<p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dei Dirigenti</b> di cui al par. 3.2 del presente Allegato B della Parte Generale: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello; mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p>	<p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p>
<p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dell'Organo Amministrativo</b> di cui al par. 3.3 del presente Allegato B della Parte Generale: mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite; impedimento o</p>	<p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p>

<p>non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>	
<p><b>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</b></p>	<p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p><b>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</b></p>	<p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p><b>Commissione di qualsiasi ritorsione</b>, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing).</p> <p><b>Azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.</b></p> <p><b>Mancata istituzione</b>, da parte dell'organo di indirizzo, <b>dei canali</b> di segnalazione WB.</p> <p><b>Mancata adozione</b>, da parte dell'organo di indirizzo, <b>di procedure</b> per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni <b>ovvero</b> l'adozione di procedure <b>non conformi</b> a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023.</p> <p><b>Mancata effettuazione</b>, da parte del gestore delle segnalazioni, <b>dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</b></p> <p><b>Violazione dell'obbligo di riservatezza</b> di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023.</p> <p>Accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con</p>	<p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>

sentenza di primo grado, per i reati di **diffamazione o calunnia** ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Funivie Pinzolo S.p.a.  
il Direttore Generale  
ing. Gianni Baldessari

