

SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX D.LGS
231/2001

Sommario

Sommario

a. Finalità e destinatari.....	3
b. Violazioni che possono implicare provvedimenti	4
c. Esercizio del potere disciplinare	6
d. Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti.....	8
e. Misure sanzionatorie nei confronti dell'Amministrazione.....	11
f. Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti	12
g. Misure sanzionatorie nei confronti dei Sindaci e del RPCT.....	13
h. Misure nei confronti dei collaboratori esterni	14
i. Misure sanzionatorie nei confronti di fornitori, appaltatori, partner commerciali e altri soggetti contrattualmente legati alla società	15
j. Registro dei soggetti che hanno posto in essere violazioni	16

a. Finalità e destinatari

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello 231"), l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, Urbino Servizi ha adottato pertanto il presente sistema disciplinare istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica, nel pieno rispetto della normativa vigente, alle infrazioni concernenti le disposizioni, i presidi di controllo interno nonché le norme comportamentali ed i principi del Codice Etico, che rappresentano, nel loro insieme, il Modello adottato dalla società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti per eventuali atti illeciti di natura civile, penale e/o amministrativa.

Il presente sistema disciplinare è parte integrante del Modello organizzativo di URBINO SERVIZI S.p.A. ed è adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Esso si applica a tutti i destinatari del Modello 231, come individuati nella parte generale e, segnatamente, a tutti i soggetti in posizione apicale, ai soggetti sottoposti alla loro vigilanza ed ai terzi che hanno rapporti qualificati con la società. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 1) I soggetti in posizione apicale, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001, sono tutti coloro "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente. Inoltre, sebbene non rientrino nella categoria dei soggetti "apicali" di cui al Decreto, le disposizioni contenute nel Sistema Disciplinare si applicano altresì, ai componenti del Collegio Sindacale e ai soggetti incaricati della revisione legale dei conti, che sono tenuti al rispetto del Modello e dei principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento.

- 2) I soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sono tutti i dipendenti legati alla società Urbino Servizi da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dall'inquadramento riconosciuti (es. dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.). Rientrano in questa categoria anche i dipendenti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).
- 3) Terzi destinatari sono tutti i soggetti diversi da quelli indicati nei paragrafi che precedono, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero perché operanti, direttamente o indirettamente, per Urbino Servizi. Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare: - coloro i quali intrattengono con Urbino Servizi un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, fornitori, ecc.); - i contraenti, i consulenti professionali, i partner commerciali e i collaboratori a qualsiasi titolo; - i soggetti che svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. i Medici Competenti e, qualora esterni, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione) e comunque tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa o per l'esecuzione di contratti di appalto, d'opera o di servizi, continuativi, periodici o di somministrazione di lavoro..

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie è assunta dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni stesse possano determinare.

Resta salva la facoltà della società di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare, da comportamenti di amministratori, dirigenti, responsabili/ dipendenti e collaboratori, in violazione del "Modello 231".

b. Violazioni che possono implicare provvedimenti

Il sistema sanzionatorio viene attivato ogni qualvolta si assiste a uno dei seguenti comportamenti, indipendentemente dal fatto che costituiscano o meno ipotesi di reato:

- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel *“Modello 231”*;
- omissione di azioni o comportamenti prescritti dal *“Modello 231”*;
- violazione delle prescrizioni contenute nelle Parti Speciali del *“Modello 231”*;
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle previsioni indicate nel Codice etico;
- omissione di azioni o comportamenti previsti dal Codice Etico;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal *“Modello 231”*, in qualsiasi modo effettuata;
- omessa redazione della documentazione prevista dal *“Modello 231”*, dai Protocolli di Prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- omessa comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione delle misure di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti *“Whistleblowing”*;
- effettuazione dolosa di segnalazioni che si rivelano infondate.

I comportamenti tenuti dai Lavoratori Dipendenti (es: impiegati, operai) in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema di prevenzione della responsabilità dell’ente sono definiti *“illeciti disciplinari”*.

Costituisce infrazione al Sistema di prevenzione della responsabilità dell’ente ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono considerate infrazioni le condotte di seguito elencate, in ordine di gravità:

- la commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- la violazione dei principi del Codice Etico;
- la violazione della riservatezza e delle misure di tutela dei soggetti che segnalano gli illeciti di cui alla procedura in tema di whistleblowing (in base alla normativa vigente ex D. Lgs 24/2023) o che effettuino segnalazioni in mala fede e consapevolmente infondate;
- la violazione delle regole contenute nelle procedure del *“Modello 231”*, l’impedimento delle attività di controllo dell’OdV previste, e l’omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso;

- il sottrarsi alla formazione;
- l'omissione delle azioni per la diffusione del Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente.

Essendo il *"Modello 231"* e il Codice Etico vincolanti per tutti i soggetti destinatari, ogni modifica od aggiornamento deve essere appositamente resa nota.

La Società si impegna a portare a conoscenza dei destinatari del *"Modello 231"* le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni e alla procedura di contestazione delle stesse mediante:

- affissione in luoghi accessibili a tutti;
- pubblicazione sul sito di URBINO SERVIZI S.p.a.;
- inserimento di specifica clausola in ogni strumento contrattuale redatto e/o sottoscritto;
- ogni altra iniziativa atta a soddisfare la necessità di diffusione del presente *"Modello 231"*.

c. Esercizio del potere disciplinare

L'esercizio del potere disciplinare spetta all'organo direttivo dell'Ente e deve conformarsi ai seguenti principi fondamentali:

1. principio di immediatezza e tempestività, nel senso che la violazione deve essere contestata non appena l'ente ne viene a conoscenza;
2. principio del contraddittorio, in virtù del quale l'interessato, dopo la formale contestazione dell'addebito, deve avere la possibilità di difendersi, adducendo giustificazioni al suo comportamento;
3. principio di proporzionalità, inteso come commisurazione della sanzione alla gravità del fatto.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);

4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. 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.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Il procedimento sanzionatorio e la sanzione dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, il quale verifica che siano rispettate le procedure per l'applicazione della sanzione, senza entrare nel merito del provvedimento adottato.

Il titolare del potere disciplinare è il datore di lavoro mentre per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili, per le quali si rinvia ai paragrafi successivi.

L'Organismo di Vigilanza può essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari per violazioni del MOG nel momento in cui riceve una segnalazione relativa alla violazione del MOG: in tal caso dovrà riferire al Direttore o al CDA o al Socio unico, a seconda del destinatario coinvolto nell'infrazione, che procederà all'istruttoria

interna preventiva, alla contestazione dell'illecito, al contraddittorio con l'interessato, che potrà inviare giustificazioni scritte e/o chiedere l'audizione, all'esito della quale applicherà la sanzione che sarà ritenuta equa e adeguata al caso.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano rispettate le procedure di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

d. Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Lavoratori Dipendenti sono tassativamente previste dal Regolamento disciplinare aziendale e vengono applicate nel rispetto:

- delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori;
- degli artt. 2086, 2104, 2105 e. 2106 del Codice civile;
- dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti in base al settore di riferimento.

Le misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente, a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alla reiterazione del comportamento;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

I Dipendenti che violano le procedure interne previste dal Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso.

In particolare, incorre:

a) nella applicazione della ammonizione verbale, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello 231 in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello 231 incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello 231, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c) d) ed è). Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;

b) nella applicazione della ammonizione scritta, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello 231 in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello 231, adotti un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello 231 prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c) d) ed è). Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;

c) nella applicazione della multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello 231 in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello 231 come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di

pericolo per l'integrità dei beni aziendali, dell'immagine della Società del Gruppo delle persone. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d) ed è). Viene ravvisata nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza di disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali;

d) nell'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello 231 in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello 231 come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, dell'immagine della Società, del Gruppo e delle persone. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c) ed è). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, dell'immagine della Società e delle persone derivante da una non osservanza di disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo;

e) nell'applicazione del licenziamento senza preavviso, il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello 231, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello 231, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231 e riportati nel Modello 231 e/o la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure previste dal Decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale è stata adottata la decisione.

Il Direttore, al quale devono pervenire le segnalazioni delle violazioni, si occupa della gestione dell'istruttoria, dell'invio della contestazione e della audizione dell'interessato che ne faccia

richiesta, rispettando il procedimento previsto dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori o le procedure di maggiore tutela previste dal CCNL applicabile al dipendente. Segue consultazione tra il Direttore ed il Presidente del CDA, in esito alla quale viene adottato il provvedimento disciplinare o l'archiviazione del procedimento. Entrambi i provvedimenti sono adottati dal Presidente, titolare del potere disciplinare nei confronti dei Dipendenti.

Qualora la segnalazione disciplinare riguardi il Direttore, il procedimento sarà posto in essere dal CDA, all'interno del quale verrà designato un responsabile del procedimento che provvederà alla gestione dell'istruttoria, invio della contestazione, audizione dell'interessato e consultazione con il Presidente del CDA per l'adozione del provvedimento.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente.

e. Misure sanzionatorie nei confronti dell'Amministrazione

In caso di violazione delle disposizioni poste in essere da uno o più membri del CDA, le decisioni sui provvedimenti sanzionatori verranno assunte dall'Assemblea dei soci (socio unico in persona del Sindaco del Comune di Urbino)

Ricevuta la notizia della violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e, quando possibile, il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

L'assemblea dei soci nominerà un responsabile del procedimento, che si occuperà dell'istruttoria, inviando la contestazione con termine di otto giorni per presentare giustificazioni o chiedere l'audizione. Il responsabile si occuperà dell'audizione, che avverrà da parte di un collegio composto di tre persone appositamente nominate, tra cui il responsabile del procedimento, il quale riferirà l'esito in assemblea. In esito all'istruttoria, verrà emesso il provvedimento di archiviazione o di applicazione della sanzione disciplinare.

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure richiamate dal "Modello 231", dal Codice Etico e/o dai Protocolli di decisione da parte degli amministratori è sanzionata, con:

- la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- la revoca delle deleghe eventualmente attribuite all'amministratore;
- l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

f. Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti

Le sanzioni applicabili al personale Dirigente (attualmente non presente nella compagine di Urbino Servizi) sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio dei CCNL di riferimento e dalle eventuali modifiche e/o rinnovi.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello 231 per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello 231, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello 231 con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello 231, tali da comportare la commissione dei reati ivi contemplati, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex Decreto 231;

- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona che effettua una segnalazione

- effettuati con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il rapporto tra Società e personale dirigente ha come substrato un forte vincolo fiduciario e qualora, a seguito della violazione delle prescrizioni previste, la fiducia nel dirigente venga meno, la società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, le sanzioni che possono essere irrogate sono:

- Lettera di richiamo, per i casi di lieve inosservanza o irregolarità di lieve entità rispetto alle disposizioni del *"Modello 231"*;
- Risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il dirigente commetta gravi violazioni od omissioni delle prescrizioni contenute nel *"Modello 231"* o nel Codice Etico.

In conformità con quanto previsto dal CCNL dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui alla l. n. 300 del 1970, l'Organismo di Vigilanza, venuto a conoscenza di una violazione del Sistema di prevenzione della responsabilità dell'ente, informa il Direttore e il Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere inviata la contestazione dell'addebito con un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In esito ad approfondita istruttoria potranno essere adottate le sanzioni disciplinari ritenute adeguate, fatta sempre salva la richiesta risarcitoria in caso di danno per l'ente.

g. Misure sanzionatorie nei confronti dei Sindaci e del RPCT

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più sindaci o del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e, quando possibile, il Collegio Sindacale.

Le sanzioni irrogabili sono le seguenti:

- a) Nota di biasimo;
- b) Diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- c) Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;

d) Revoca dall'incarico qualora la natura della violazione faccia venire meno il rapporto fiduciario, indipendentemente dalla gravità, dalla reiterazione o dalla entità del danno.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere inviata la contestazione dell'addebito con un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In esito ad approfondita istruttoria potranno essere adottate le sanzioni disciplinari ritenute adeguate, fatta sempre salva la richiesta risarcitoria.

h. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

I comportamenti contrari a quanto previsto dal Codice Etico, dal "Modello 231" o dalle procedure stabilite in attuazione del medesimo, posti in essere da un Collaboratore esterno (consulente, collaboratori, lavoratori autonomi) costituiscono grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti e possono comportare le seguenti sanzioni:

- 1) diffida scritta
- 2) riduzione del compenso dal 20% al 50%
- 3) risoluzione di diritto del rapporto in essere o diritto di recesso anticipato.

La società URBINO SERVIZI S.p.a. si impegna a far conoscere alla controparte contrattuale il contenuto e le previsioni del "Modello 231" e del Codice Etico, nonché ad inserire, nei contratti o nelle lettere di incarico, apposite clausole che prevedano la risoluzione del rapporto contrattuale per i casi di realizzazione di condotte vietate dal "Modello 231" o dal Codice Etico commesse dalle controparti contrattuali e le altre sanzioni.

Nel caso di violazione di lieve entità, potrà essere comminata la semplice diffida scritta al rispetto del Modello e del Codice Etico.

Viene considerata lieve la violazione del MOG o del Codice etico che non costituisce ipotesi di reato e che non comporta effetti pregiudizievoli per la società.

In caso di reiterazione della violazione lieve nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti, l'inadempimento verrà considerato grave e comporterà la risoluzione del contratto e/o il diritto di recesso per il venire meno del rapporto fiduciario o l'applicazione di una decurtazione del compenso nella misura compresa tra il 5% ed il 20% su base annua.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere inviata la contestazione dell'addebito con un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o

scritti difensivi /o richiesta di essere ascoltato. In esito ad approfondita istruttoria l'organo amministrativo potrà adottare le sanzioni disciplinari ritenute adeguate.

È fatta comunque salva l'azione di risarcimento danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti vietati anche qualora non si sia determinata – in danno della società – la applicazione (ancorché in via cautelare) di misure ex D.Lgs. 231/2001.

i. Misure sanzionatorie nei confronti di fornitori, appaltatori, partner commerciali e altri soggetti contrattualmente legati alla società

I comportamenti contrari a quanto previsto dal Codice Etico, dal “*Modello 231*” o dalle procedure stabilite in attuazione del medesimo, posti in essere da fornitori, appaltatori e partner commerciali costituiscono grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti e comportano la risoluzione di diritto del rapporto in essere.

La società URBINO SERVIZI S.p.a. si impegna a far conoscere alla controparte contrattuale il contenuto e le previsioni del “*Modello 231*” e del Codice Etico, nonché ad inserire, nei contratti o nelle lettere di incarico, apposite clausole che prevedano la risoluzione del rapporto contrattuale per i casi di realizzazione di condotte vietate dal “*Modello 231*” o dal Codice Etico commesse dalle controparti contrattuali e le altre sanzioni.

Le sanzioni irrogabili sono:

- la diffida al rispetto del “*Modello 231*” e del Codice Etico, per i casi di lieve irregolarità;
- la riduzione del corrispettivo pattuito
- la risoluzione del contratto secondo quanto stabilito dalla normativa civilistica.

In caso di reiterazione di lievi irregolarità nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti, l'inadempimento verrà considerato grave e comporterà la risoluzione del contratto e/o il diritto di recesso per il venire meno del rapporto fiduciario o la riduzione del corrispettivo nella misura compresa tra il 5% ed il 20%.

Le misure vengono adottate dall'organo amministrativo

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere inviata la contestazione dell'addebito con un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o

scritti difensivi /o richiesta di essere ascoltato. In esito ad approfondita istruttoria l'organo amministrativo potrà adottare le sanzioni disciplinari ritenute adeguate.

Resta salva la facoltà di URBINO SERVIZI S.p.a. di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti vietati, anche qualora non si sia determinata – in danno della Società – la applicazione (ancorché in via cautelare) di misure ex D.Lgs. 231/2001.

j. Registro dei soggetti che hanno posto in essere violazioni

È tenuto dall'OdV il registro dei soggetti, interni ed esterni alla Società, che sono stati sottoposti a misure disciplinari o sanzionatorie. L'iscrizione al registro dei soggetti nei cui confronti è stata adottata una misura espulsiva da URBINO SERVIZI S.p.a. o decisa la risoluzione del contratto determina l'esclusione da nuovi rapporti contrattuali con la stessa, salvo deroga decisa dal Presidente, previo parere scritto dell'OdV.