MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
d.lgs. 231/2001
INTERGOMMA S.P.A.
SISTEMA DISCIPLINARE

APRILE 2024

1. Scopo e campo d'applicazione ***3***

2.Destinatari ***3***

2.1 Gli Amministratori e i componenti dell'Organismo di Vigilanza **3**

2.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'Apicale' **3**

2.3. I dipendenti non Apicali **4**

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello **4**

4. Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia ***5***

4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza **5**

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali' **5**

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non Apicali **6**

4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari **6**

4.5 Clausola Finale **7**

5. Misure in applicazione della normativa Whistleblowing, ai sensi del D.lgs. 24/2023 ***7***

6. Procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231 ***8***

7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni ***8***

7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza **8**

7.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società **9**

7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori) **10**

8. Oneri di comunicazione ***10***

1. Scopo e campo d'applicazione

Il presente Sistema Disciplinare viene predisposto quale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione della società INTERGOMMA S.P.A., ai sensi degli articoli 6, comma 2 e 2 bis, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n. 231/2001.
La disciplina sanzionatoria prevista è aggiuntiva, rispetto alle norme di legge, ai regolamenti in vigore ed integrativa delle norme interne alla Società.
Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare:

- gli Amministratori della Società;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- i dirigenti "Apicali" (e gli altri soggetti in posizione Apicale);
- i dipendenti ed i terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.
La verifica sull'adeguatezza del Sistema Disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2.Destinatari

2.1 Gli Amministratori e i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Sono individuati quali destinatari del Sistema disciplinare i soggetti "Apicali" ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del D.Lgs.n. 231/2001, individuati come 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".*
In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società; stante il ruolo svolto nell'ambito societario, anche i membri dell'Organismo di Vigilanza sono destinatari del Sistema disciplinare.

2.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'Apicale'

Nel novero dei soggetti considerati in posizione "Apicale", oltre a coloro indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n. cit., le "*persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo"* dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (es. Direttore di Stabilimento e/o di Unità Produttiva).
Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (Dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica, quali il mandato, l'agenzia, la preposizione institoria, etc.
Come si evince dal contenuto dell'art. 5, comma 1, lett. a), si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.
Il concetto di "Amministratore di fatto" - ed in senso lato, di "Apicale di fatto" - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.
Tale nozione viene estrapolata:

- dall'art 299 del D. lgs n. 81/2008, con riguardo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art 25 *septies* D.lgs n. 231/2001), dove si prevede che le posizioni di garanzia di Datore di

lavoro, di Dirigente e di Preposto gravino anche "*su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti*".

- dall'art 2639 c.c, rilevante in materia di Reati societari (art 25 *ter* D. lgs. n. 231/2001), dove si prevede che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione è "*equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione*".

2.3. I dipendenti non Apicali

L'art. 7, comma 4°, lettera b) del D. lgs. n. 231/2001 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "Apicale".

Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall' inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non Apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti coloro (di seguito, denominati "Terzi Destinatari") che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del D.lgs 231/2001 ed il Modello, mediante la sottoscrizione delle "clausole contrattuali 231" inserite nei contratti che regolano i rapporti con la Società.

Nell'ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es., l'avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Società);
- i fornitori, gli appaltatori, gli agenti ed i partner.

3. Condotte sanzionabili

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale della determinatezza delle condotte sanzionabili e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relativi ai processi valutati "sensibili" nel *risk assessment;*
2. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231 e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente siano tali da costituire **atti preparatori**, non ancora integranti la fattispecie del tentativo di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. lgs. n. 231/2001;
3. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, con condotte che **concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo** (art. 56 c.p.; art 26 D. lgs. n. 231/2001) di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D. lgs. n. 231/2001;
4. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con

condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. lgs n. 231/2001;

5. violazione delle misure poste a tutela del segnalante (es: ritorsioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello) ovvero l'esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate.

4. Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile in sede giudiziale.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- la maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- la posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- il comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito 231 contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa.

4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- **ammonizione scritta**, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- **diffida al puntuale rispetto del Modello**, per le condotte di cui ai n. 1 e n. 2 del paragrafo 3;
- **revoca dall'incarico**, per le condotte di cui ai n. 3 e n. 4 del paragrafo 3;
- **sospensione dall'incarico**, in caso colpa grave e di **revoca dall'incarico** in caso di dolo, nel caso vi sia una segnalazione, che si rivela infondata (effettuata con dolo o colpa grave) da parte all'Organo amministrativo ovvero da un membro dell'OdV;
- **sospensione dall'incarico** e nei casi più gravi, la **revoca dall'incarico**, all'Amministratore (o agli altri soggetti responsabili), nel caso di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti "Apicali" o per i dipendenti e se comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi la revoca dall'incarico di Amministratore.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'

Laddove le condotte descritte al paragrafo 3 siano commesse da parte di un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale**, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;

- **richiamo scritto o multa** fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, per le condotte di cui al nn. 1 e 2 del paragrafo 3;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3;
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**, con diritto al preavviso, per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3;
- **licenziamento per giusta causa**, senza preavviso, per le condotte di cui al n. 4 del paragrafo 3, e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di "Dirigente" costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es. consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del "Dirigente", ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D. lgs. 231/2001.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non Apicali

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 3.

Sono applicabili le seguenti sanzioni (nel rispetto di quanto previsto dal **CCNL applicato in azienda**):

- **rimprovero verbale**, nel caso in cui il lavoratore violi i principi di cui al n. 1, del par 3;
- **rimprovero scritto o multa** fino alla misura massima prevista dai CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto *sub a* e nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**, fino alla misura massina prevista dai CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte sub b) o per le condotte di cui al n. 3 del par. 3;
- **licenziamento disciplinare**, con o senza preavviso, per le condotte di cui ai n. 3 e 4 del paragrafo 3;
- nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata da un lavoratore dipendente con colpa grave, sarà applicata la sanzione della **sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione** per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato; se effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del **licenziamento disciplinare.**

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto** (in ossequio anche alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 15816/11) si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva (nei confronti dei dipendenti):

- **ammonizione scritta**, nel caso in cui un dipendente violi una norma prevenzionistica o comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
- **multa** fino alla misura massima consentita dai CCNL di riferimento in caso di recidiva rispetto alla condotta al punto precedente ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
- **sospensione dal lavoro** fino al massimo consentito dai CCNL di riferimento, nel caso in cui la condotta cagioni una lesione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1 c.p.), all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione;
- **licenziamento per giusta causa**, nel caso in cui la condotta cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" (ex art. 583, comma 2 cod. pen.) all'integrità fisica o la morte di uno o più soggetti compreso l'autore dell'infrazione.

4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista fino al 15% del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario e/o sospensione dell'esecuzione del contratto per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

È sempre fatta salva la facoltà per la società. di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs.n. 231/2001.

4.5 Clausola Finale

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dall'attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o rimediare la violazione contestatagli.

In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.

5. Misure in applicazione della normativa Whistleblowing, ai sensi del D.lgs. 24/2023

Le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

Le condotte di cui sopra sono punite:

- nel caso di atti in violazione delle misure di protezione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nl caso di ostacolo o di tentativo di ostacolo della segnalazione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nel caso di violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nei casi in cui viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi il licenziamento o la revoca dall'incarico.

Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, sono applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
- nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare;

- nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall'organo amministrativo della società, dal gestore della segnalazione, da un componente di organo di vigilanza, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, licenziamento o della revoca dall'incarico.

6. Procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti integranti condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3, deve darne tempestiva comunicazione all'OdV.

L'informazione all'OdV proveniente dalla competente Funzione aziendale non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare in via autonoma, in relazione al principio di tempestività della contestazione.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi Dirigenti anche Apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura 231 non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui agli applicati contratti collettivi (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa).

L'organ amministrativo dovrà trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto e dovrà indicare il termine entro il quale l'OdV è tenuto a presentare le sue conclusioni al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

La relazione di indagine dell'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire tempestivamente ed in assenza di tempestivo riscontro, gli Organi societari competenti potranno dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV dovrà essere informato circa l'esito del procedimento.

Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV proporrà che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo il mancato rispetto della procedura ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3.

7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Le segnalazioni di "non conformità" poste in essere dai Soggetti Destinatari (meglio descritti al paragrafo 2), che integrano una delle condotte rilevanti (meglio descritte al paragrafo 3), sono vagliate dall'Organismo di Vigilanza che svolgerà ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza e laddove la segnalazione risultasse non verificata, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della pratica, in caso contrario il procedimento avrà seguito.

Il procedimento disciplinare si compone delle seguenti fasi:

a) fase delle indagini di competenza dell'OdV;
b) fase della contestazione di competenza dell'Organo di Amministrazione;
c) fase del contraddittorio e di istruttoria di competenza dell'Organo di Amministrazione;
d) fase della decisione di competenza del dell'Organo di Amministrazione o dell'Assemblea (quando è giudicato un Amministratore).

7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'OdV riscontri una condotta di cui al paragrafo 3 commessa da un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette all'Assemblea dei Soci una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;

- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea convoca, con comunicazione scritta, il soggetto incolpato.
La convocazione deve contenere l'indicazione della condotta sanzionabile contestata, la data dell'audizione, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.
In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.
L' Assemblea dei Soci provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e dall'Organo amministrativo.
La delibera di irrogazione della sanzione viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei Soci all'interessato e all'OdV.
Nel caso in cui l'incolpato sia un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali.
Qualora sia incolpato un membro dell'OdV, si seguirà la medesima procedura.

7.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un dipendente "Apicale", procederà a segnalare l'accaduto all'Organo amministrativo per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.
In particolare, l'OdV trasmette all'Organo amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione se nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

L'Organo amministrativo, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.
La sanzione non potrà essere comminata se non decorsi otto giorni dalla contestazione scritta dell'addebito - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione - e comunque entro gli otto giorni successivi detto termine.
Pertanto, l'intero procedimento disciplinare deve esaurirsi tassativamente in un arco temporale di sedici giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti.
La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia con riferimento al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria), e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.
Il lavoratore potrà, entro tale termine di otto giorni, decorrente dal ricevimento della contestazione, presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero chiedere di essere ascoltato a difesa.
Troveranno in ogni caso applicazione le norme disciplinari previste dal CCNL di categoria versione vigente, che qui si intendono integralmente richiamate.
Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Organo amministrativo.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.
Al termine della procedura, l'Organo amministrativo provvede a darne compiuta informativa all'OdV.

7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori)

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

L'Organo amministrativo invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.
Il terzo ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte, se l'Organo amministrativo valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

8. Oneri di comunicazione

Il Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti e i terzi a cura della società INTERGOMMA S.P.A. mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti.
In fase di prima attuazione del Modello ne verrà data ampia informativa ai dipendenti.