



**Modello di Organizzazione Gestione  
e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

**SISTEMA DISCIPLINARE**  
**Allegato 3**

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	SISTEMA DISCIPLINARE	CdA	28. 06. 2024

**Sommario**

Premessa.....	3
1. Destinatari.....	4
2. Criteri di commisurazione delle sanzioni .....	5
3. Misure nei confronti del personale dipendente .....	6
4. Misure applicabili nei confronti dei componenti l’Organo Amministrativo del Revisore e del Collegio Sindacale.....	7
5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, <i>outsourcers</i> e <i>partners</i> .....	8

	<b>Modello Organizzativo</b> D.Lgs. 231/2001 <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revo0_2024</b>
---	--	-------------------

## **Premessa**

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

In materia di Whistleblowing l'art 6 comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*

Inoltre, l'art. 21 comma 2, D.Lgs. 24/2023 prevede che *“I soggetti del settore privato di cui all'art. 2, comma 1 lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottati ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1”*.

Ogni riferimento nel presente Sistema disciplinare alle violazioni del Modello si applica anche alle violazioni rilevanti ai sensi della disciplina del D.lgs 24/2023 e del vigente *“Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing.”*

Nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, IGA TECHNOLOGY SERVICES S.r.l. (di seguito IGA TECH) deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione “Modello” o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da IGA TECH.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (in particolare il vigente CCNL Chimici farmaceutici industria del 18.12.2009 e ACCR del 22.09.2012)

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

	<p style="text-align: center;"><b>Modello Organizzativo</b> D.Lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>SISTEMA DISCIPLINARE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Revo0_2024</b></p>
---	--	--

## 1. Destinatari

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di IGA TECH a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a IGA TECH da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, borsisti, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento ecc.);
- i soggetti che rivestono in seno all’organizzazione di IGA TECH una posizione “apicale”: ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone “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;
- i soggetti, in generale, che rientrano nell’ambito soggettivo di applicazione delle misure del D.Lgs 24/2023 e del “Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing”.

Sono pertanto ricompresi in tale categoria i componenti l’Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico) e i Sindaci, qualora nominati.

Tali soggetti – ad esclusione dei Sindaci - possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società eventualmente incaricata della revisione legale (in seguito Revisori), i membri dell’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV). Detti soggetti, in considerazione dell’attività svolta per IGA TECH, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori e ai Sindaci, anche in considerazione dell’attività dai medesimi svolta.

- collaboratori esterni e partners di IGA TECH: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un “soggetto apicale” ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per IGA TECH.

Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- a. tutti coloro che intrattengono per IGA TECH un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo, borsisti ecc.);
- b. altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di IGA TECH;

	<b>Modello Organizzativo</b> <b>D.Lgs. 231/2001</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revo0_2024</b>
---	---	-------------------

c. i fornitori, gli outsourcers e i partners.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
6. comportamenti illeciti relativi all'utilizzo del canale di segnalazione interno che le disposizioni del *"Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – whistleblowing"* individuano come soggetti a sanzioni disciplinari;
7. violazione delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 e del Regolamento sopra richiamato al punto 6, in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

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

## **2. Criteri di commisurazione delle sanzioni**

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

	<b>Modello Organizzativo</b> <b>D.Lgs. 231/2001</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revoo_2024</b>
---	---	-------------------

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;
8. interesse personale del soggetto nella violazione della disposizione.

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

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

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi a principi di tempestività, immediatezza, imparzialità ed equità.

### **3. Misure nei confronti del personale dipendente**

#### *1. Provvedimenti sanzionatori*

L'inosservanza da parte del dipendente, delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL applicato, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, e alle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa

	<b>Modello Organizzativo</b> <b>D.Lgs. 231/2001</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revo0_2024</b>
---	---	-------------------

- 4) sospensione
- 5) licenziamento

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

#### *2. Norme procedurali*

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

IGA TECH si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

#### **4. Misure applicabili nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo, del Revisore e del Collegio Sindacale**

In caso di violazione da parte di componenti l'Organo Amministrativo, del Revisore e/o di membri del Collegio Sindacale, se nominato, di quanto prescritto nel Modello adottato da IGA TECH, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, e, qualora nominato, l'Organo di controllo a seconda del soggetto a cui è imputata la violazione.

Essi provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse dall'Organo Amministrativo, se nominato, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere o del Presidente o, qualora nominato, dell'Organo di controllo.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Dovranno essere tenuti in debita considerazione in particolare i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;

	<p style="text-align: center;"><b>Modello Organizzativo</b> D.Lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>SISTEMA DISCIPLINARE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Revoo_2024</b></p>
---	--	--

- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo del sindaco/revisore;
4. la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' quindi demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato da IGA TECH.

#### **5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, *outsourcers* e *partners***

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001), potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

	<b>Modello Organizzativo</b> <b>D.Lgs. 231/2001</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revo0_2024</b>
---	---	-------------------

Tali comportamenti verranno valutati dall'OdV che riferirà tempestivamente e per iscritto dell'Organo Amministrativo e/o del Responsabile di Settore che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato.

IGA TECH si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine.

## 6. Procedura di irrogazione delle sanzioni: disposizione comune

In tutti i casi sopra individuati di violazione del Modello, indipendentemente dalle modalità di accertamento della stessa, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- ✓ condurre adeguata istruttoria;
- ✓ garantire il necessario contraddittorio;
- ✓ relazionare, a seconda dei casi, all'Organo Amministrativo, all'Organo di controllo, qualora nominato, o all'Assemblea dei Soci in ordine ai riscontri emersi;
- ✓ formulare proposta di provvedimento sanzionatorio.

## 7. Sistema interno di segnalazione delle violazioni - "whistleblowing"

In conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - IGA TECH si dota di un canale di segnalazione interno delle violazioni, articolato in plurime modalità di trasmissione delle segnalazioni, al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'interesse pubblico o l'integrità della Società stessa, nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello.

La normativa pone infatti a carico di dipendenti, lavoratori autonomi, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, persone con rappresentanza, amministrazione o controllo e in generale di coloro che sono individuati come "persone segnalanti" ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 24/2023 la presentazione, in buona fede, di segnalazioni circostanziate di "violazioni" come definite al medesimo art. 2, comma 1, lett. a) n. 2) D.Lgs. 24/2023.

Viene individuato nell'**Organismo di Vigilanza** il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni (cd. Gestore della segnalazione), in particolare con il compito di:

	<b>Modello Organizzativo</b> <b>D.Lgs. 231/2001</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Revoo_2024</b>
---	---	-------------------

- . assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- . riferire direttamente e senza indugio agli organi competenti individuati da apposito Regolamento (*“Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing”*) le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- . prevedere nell’ambito della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell’attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

E’ demandata all’adozione e ai contenuti di uno specifico Regolamento – *“Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing”* - l’individuazione delle modalità, contenuti, procedure di segnalazione, nonché degli obblighi di riservatezza e tutela del segnalante, in termini di tutela dell’anonimato, divieto di discriminazione e ritorsione, protezione dei dati.

In particolare, in conformità alla disciplina di cui agli artt. 4 e 12 D.Lgs. 24/2023, il Regolamento deve disporre che il canale di segnalazione interna garantisca, anche ricorrendo a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza:

- dell’identità della persona segnalante;
- dell’identità della persona coinvolta;
- dell’identità delle persone comunque menzionate nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- della documentazione presentata a supporto della segnalazione.

Le segnalazioni devono poter essere effettuate:

- in forma scritta, tramite la piattaforma whistleblowing;
- in forma orale;
- incontro diretto (fissato entro un termine ragionevole).

Per una più precisa descrizione dei canali di segnalazione, si rinvia al *“Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing”*.