



**SISTEMA SANZIONATORIO AI SENSI DEL  
D.LGS. 231/2001**

*Endura S.p.A.*

## SOMMARIO

<b><i>Principi generali</i></b> .....	<b>2</b>
<b>1. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Misure nei confronti di Dirigenti</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Misure nei confronti degli amministratori</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Misure nei confronti dei Sindaci</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori</b> .....	<b>9</b>

## PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 è la predisposizione di un adeguato sistema

sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

A tal riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) e del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Endura in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Il Sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, come le segnalazioni di vigilanza *“whistleblowing”*, disciplinate da apposita procedura.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da Endura incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Endura: a tal fine la Società provvede a diffondere il Modello Organizzativo e Codice Etico e di Comportamento e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto, violazioni del Modello adottato dalla Società e/o delle procedure contenute negli stessi;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice etico e di comportamento aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali;
- illeciti relativi a norme che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea indicati, indicativamente, di seguito: i) violazioni di norme su appalti pubblici; ii) violazione di norme su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; iii) violazione di norme sul finanziamento del terrorismo; iv) violazioni di norme sulla sicurezza e conformità dei prodotti; v) violazione di norme sulla sicurezza dei trasporti; vi) violazione di norme sulla tutela dell'ambiente; vii) violazione di norme sulla radioprotezione e sicurezza nucleare; viii) violazione di norme sulla sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; ix) violazione di norme sulla salute pubblica; x) violazione di norme sulla protezione dei consumatori; xi) violazione di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti e condotte che ledono gli interessi finanziari dell'UE, quindi in frode delle norme europee e delle norme nazionali;
- illeciti e condotte che configurano violazioni o vanificano la finalità delle norme dell'Unione europea relative alla libera concorrenza e aiuti di stato comprese quelle riguardanti il mercato interno, la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nonché quelle in materia di imposte sulle società, frodi fiscali e in materia di IVA;
- altri atti od omissioni che violano le norme nazionali e dell'Unione europea.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D. Lgs. 24/2023, il presente Sistema sanzionatorio si applica anche qualora venga violata la predetta normativa nonché qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing", allegato VII del Modello implementato dalla Società.

Più nello specifico le sanzioni indicate nel presente documento vengono comminate anche nei seguenti casi:

- quando viene accertato che nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 sono stati commessi atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta con-versione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- quando viene accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza, previsto per il segnalante, di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
- quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- quando viene accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. lgs. 24/2023;
- quando viene accertato che non sono state svolte le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di

diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

## **1. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a Endura.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in Endura e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1. nel provvedimento del "Richiamo verbale o scritto":
  - il lavoratore dipendente che commetta inosservanza lievi di quanto stabilito nelle procedure interne previste dal Modello o adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del modello stesso (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
  - il preposto che tolleri o ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori.
2. nel provvedimento della "Multa":
  - il lavoratore dipendente che commetta mancanze punibili con il richiamo ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore

rilevanza (ad esempio, inosservanza lieve ma reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;

- il preposto che tolleri o ometta di segnalare irregolarità non gravi commesse da parte di altri lavoratori.

3. nel provvedimento della “Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica”:

- il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- il preposto che tolleri o ometta di segnalare gravi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori, che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa effetti negativi.

4. nel provvedimento del “Licenziamento con preavviso”:

- il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice etico e di comportamento, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa. Per quanto riguarda i soci lavoratori si rinvia al paragrafo dedicato.

5. nel provvedimento del “Licenziamento senza preavviso”:

- il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda. Per quanto riguarda i soci lavoratori si rinvia al paragrafo dedicato.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Endura, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza e all'OdV e al Datore di Lavoro.

## **2. Misure nei confronti di Dirigenti**

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti, qualora presenti, per le violazioni del Modello o del Codice etico e di comportamento, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato da Endura. Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti verranno gestite dal Consiglio di Amministrazione e potranno essere sanzionate con le misure ritenute più idonee, incluso il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal CCNL, su segnalazione e previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **3. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato. A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

#### **4. Misure nei confronti dei Sindaci**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello o del Codice Etico e di comportamento da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà i Sindaci non coinvolti e il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

#### **5. Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori in contrasto con i principi indicati nel Modello adottato dalla società e nel Codice etico e di comportamento tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.