

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Versione 1.1 | Entrata in vigore: 15/04/2025

Sommario

1. PREMESSA E DEFINIZIONE DEI REGOLAMENTI DI CONDOTTA	3
2. PRINCIPI	3
3. SOGGETTI DESTINATARI	3
4. CONDOTTE RILEVANTI	4
5. LE SANZIONI.....	5
5.1 SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	6
5.2 SANZIONI A CARICO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
5.3 SANZIONI A CARICO DI CONSULENTI, AGENTI, COLLABORATORI, TIROCINANTI E SOGGETTI TERZI	8
6. WHISTLEBLOWING	8
7. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	10
8. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI.....	10
9. VALIDITÀ E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	11

1. Premessa e definizione dei Regolamenti di Condotta

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (di seguito denominato “sistema disciplinare” o semplicemente “sistema”) è parte integrante della cultura aziendale di Vefim S.r.l. (di seguito denominata “Società” o semplicemente “Vefim”) ed è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni inserite nei Regolamenti di Condotta della Società: il Regolamento Aziendale, il Codice Etico e il Regolamento dei Sistemi Informatici (di seguito denominati “regolamenti di condotta” o “regolamenti interni”).

L’applicazione delle sanzioni prescinde dall’apertura e dall’esito di eventuali procedimenti penali avviato dall’Autorità Giudiziaria nei casi di condotte o reati rilevanti.

2. Principi

I principi su cui si basa il presente Sistema sono:

1. **Legalità:** è obbligo della Società predisporre un insieme di regole di condotta e specificare le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarità:** il sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società;
3. **Pubblicità:** la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna a mano e tramite app aziendale ai singoli lavoratori. Verrà inoltre pubblicato all’interno del sito internet aziendale.
4. **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei Lavoratori);
5. **Gradualità:** le sanzioni sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell’infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell’intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
6. **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l’addebito contestato e l’addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l’eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall’apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto dei Lavoratori);
8. **Rilevanza del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste nei regolamenti di condotta o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione.

3. Soggetti destinatari

Sono soggetti all’applicazione del presente sistema disciplinare i Soci, i dipendenti, i consulenti, i fornitori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con Vefim S.r.l. e dai quali sia richiedibile la sua conoscenza. Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

4. Condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni dei tre regolamenti interni tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia degli stessi quale strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati. Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni graduate secondo un ordine crescente di gravità. In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie assumono rilevanza le seguenti condotte:

1. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati-presupposto del D.Lgs. n 231/2001:
 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
 - Delitti di criminalità organizzata;
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
 - Delitti contro l'industria e il commercio;
 - Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti da codice penale e leggi speciali;
 - Delitti contro la personalità individuale;
 - Reati di abuso di mercato;
 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio;
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - Reati ambientali;
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 - Reati tributari;
 - Reato di contrabbando-diritti di confine;
 - Delitti contro il patrimonio culturale;
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
 - Reati transazionali;

2. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
3. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
4. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1, Codice Penale all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
5. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1, Codice Penale all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
6. Mancato rispetto dei Regolamenti di Condotta, qualora abbia luogo la violazione delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutata la fondatezza, provvederà ad informare il Vertice aziendale.

Il mancato rispetto dell'obbligo gerarchico di segnalazione comporterà esso stesso l'applicazione del sistema disciplinare.

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il diretto superiore non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente al Vertice aziendale.

Per gli altri stakeholders, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è direttamente all'indirizzo email direzionegenerale@vefim.it.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del sistema disciplinare.

5. Le sanzioni

Affinché i Regolamenti di Condotta siano effettivamente operanti viene adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza dei regolamenti di condotta configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dai regolamenti di condotta sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme presenti nel contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative

aziendali e i comportamenti infedeli verso la Società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, mediante affissione di una copia in bacheca e mediante strumenti di comunicazione aziendale (comunicazioni di servizio e attività di formazione in sede di inserimento di nuovo personale e di aggiornamento periodico).

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono trovarla sul sito aziendale.

Pertanto, ai dipendenti che violano tali regolamenti di condotta, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della Società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

5.1 Sanzioni a carico dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate. La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 6.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole sono, in ordine crescente di gravità:

1. Punitive ma conservative del rapporto di lavoro ⁽¹⁾:

- a. Rimprovero inflitto verbalmente – tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. Violazione delle procedure interne previste nei regolamenti di condotta, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”
 - ii. Condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società”
- b. Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. Mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne o adozione ripetuta di una condotta non conforme)
 - ii. Ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
- c. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni si applica nei casi di:
 - i. Inosservanza delle procedure interne previste dai regolamenti di condotta o negligenze rispetto alle loro prescrizioni
 - ii. Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

2. Punitive con risoluzione ⁽²⁾

- a. Licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- i. Violazione di una o più prescrizioni mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione di sanzioni;
 - ii. Inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
- b. Licenziamento per giusta causa – ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nei casi di:
- i. Condotta in palese violazione delle prescrizioni dei regolamenti di condotta tale da ravvisare una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - ii. Condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 e identificato in una condotta rilevante (cfr. punto 4)

⁽¹⁾ Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere seguito il seguente iter:

1. contestazione scritta al lavoratore, con l’indicazione specifica dell’infrazione commessa;
2. provvedimento emanato solo dopo che siano trascorsi otto giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale;
3. comunicazione del provvedimento disciplinare che dovrà essere motivato;
4. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

⁽²⁾ Il licenziamento è una misura estrema a disposizione del datore di lavoro e può avvenire solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, come stabilito dalla normativa vigente. La differenza principale tra le due fattispecie risiede nella gravità della condotta contestata al lavoratore e nelle conseguenze sul rapporto di lavoro. Spetta ai giudici valutare, caso per caso, se un licenziamento rientra nella giusta causa o nel giustificato motivo. La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che il criterio principale è il venir meno della fiducia tra le parti.

Licenziamento per Giusta Causa

Si verifica quando il comportamento del dipendente è talmente grave da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto lavorativo anche solo per il periodo di preavviso. Il licenziamento per giusta causa è immediato e senza preavviso, poiché il venir meno della fiducia tra le parti è irreparabile.

Rientrano in questa categoria situazioni come:

- Assenze ingiustificate prolungate, che dimostrano scarso rispetto per gli obblighi contrattuali e per l’organizzazione aziendale.
- Atti di violenza, minacce o ingiurie verso colleghi, superiori o lo stesso datore di lavoro. Un’aggressione fisica o verbale può costituire un elemento sufficiente per giustificare il licenziamento immediato.
- Furto o danneggiamento di beni aziendali, anche se di modesto valore, poiché tali comportamenti violano il rapporto di fiducia.
- Svolgimento di un’altra attività lavorativa durante la cassa integrazione, che rappresenta un abuso del sostegno economico previsto per il lavoratore.
- Rifiuto ingiustificato di trasferimento o cambio mansione, se previsto dal contratto e non lesivo della professionalità del dipendente.

Licenziamento per Giustificato Motivo

Si distingue in giustificato motivo soggettivo e giustificato motivo oggettivo. In entrambi i casi, a differenza della giusta causa, è previsto un periodo di preavviso.

- Il giustificato motivo soggettivo riguarda violazioni meno gravi degli obblighi contrattuali, come:
 - Ritardi sistematici e ripetuti nell’orario di lavoro.
 - Prolungate assenze per malattia che superano il periodo di comporto stabilito dal contratto collettivo.
 - Detenzione o carcerazione preventiva che impedisce la prosecuzione dell’attività lavorativa.
 - Inidoneità fisica permanente che non consente al lavoratore di svolgere le proprie mansioni.
- Il giustificato motivo oggettivo, invece, si riferisce a esigenze aziendali che rendono necessaria la cessazione del rapporto, tra cui:
 - Riduzione di personale per difficoltà economiche o riorganizzazione interna.
 - Soppressione del posto di lavoro per fine lavorazioni o impossibilità di ricollocare il dipendente in un altro ruolo
 - Chiusura dell’azienda o di una sua sede per cessazione dell’attività.

5.2 Sanzioni a carico del Consiglio di Amministrazione

Il presente sistema è portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte di qualche figura all'interno di esso, delle procedure interne o di adozione di una condotta non conforme alle prescrizioni descritte nei regolamenti di condotta, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- In caso di non grave violazione il responsabile incorre nel rimprovero scritto all'osservanza dei regolamenti di condotta, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- Il caso di grave violazione il responsabile incorre nel provvedimento di risoluzione del rapporto⁽³⁾ con preavviso;
- In caso di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il responsabile incorre nel provvedimento di risoluzione del rapporto⁽³⁾ senza preavviso.

⁽³⁾ Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Si ritiene che in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

5.3 Sanzioni a carico di consulenti, agenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengano rapporti con la Società, in contrasto con le regole inserite all'interno dei regolamenti di condotta potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

6. Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La normativa di cui all'art. 6 del D.lgs 231/2001 (che ha introdotto gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater)⁽⁴⁾, dispone quanto segue:

- attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante
- istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei segnalanti (whistleblower) nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

⁽⁴⁾ Si segnala inoltre che, ad integrazione di quanto su esposto, in data 10.03.2023, è stato emesso il D. lgs. n. 24/23 recante 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 delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).

Il decreto in esame si pone quale precipuo obiettivo, la tutela del segnalante e di tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti così come specificato all'art. 3 del decreto in esame. Per il raggiungimento delle succitate finalità di tutela è necessario che tutte le attività di adeguamento poste in essere dai soggetti interessati dalla disciplina – che impone, tra gli altri, severi obblighi di riservatezza, con contestuale divieto di porre in essere attività ritorsive nei confronti dei segnalanti – nonché le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione, avvengano sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali.

A seguito dell'emanazione del citato decreto, ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emesso inoltre, a supporto delle aziende, la Delibera n. 311 del 12.07.23 con la quale vengono stabilite le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, cui si rimanda per chiarimenti interpretativi.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Più nello specifico quindi, il decreto in esame:

- amplia il raggio di applicazione delle forme di tutela coinvolgendo sia tutti gli enti privati che, nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di 50 lavoratori subordinati – con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia quelli che, pur non avendo impiegato la media di 50 lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti del diritto dell'Unione (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti). Sono infine soggetti alla nuova disciplina anche quegli operatori che, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati, abbiano adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- estende l'ambito oggettivo delle segnalazioni a tutte le condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- offre forme di tutela, ove opportuno, anche ai c.d. facilitatori vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante. I soggetti privati dovranno dunque predisporre appositi canali di segnalazione interni – che, siano in grado di garantire, “anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione” – la cui gestione può alternativamente essere affidata ad una persona o ad un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificamente formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, dotato anch'esso di personale adeguatamente istruito per la corretta gestione dei canali di segnalazione.

Inoltre, in ottemperanza a quanto statuito dal decreto, i soggetti interessati dalla disciplina dovranno:

- pubblicare un'informativa chiara ed esplicativa circa le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, che sia facilmente accessibili sul luogo di lavoro e sul proprio sito internet, qualora ne siano dotati;
- rilasciare ai cd. Whistleblower, un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

La Società ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza,

anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni, anche a seguito di quanto previsto dal d.lgs.n. 24/23.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- a) mediante invio di una comunicazione a mezzo mail agli indirizzi di posta elettronica indicati nella pagina dedicata del sito web aziendale;
- b) mediante la piattaforma informatica di Whistleblowing, realizzata ai sensi della Legge 179/2017 e del d.lgs.n. 24/23, che garantisce la riservatezza del segnalante e del segnalato attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, anche quelle comprese negli eventuali allegati. La piattaforma informatica è raggiungibile dalla pagina dedicata del sito web aziendale.

L'Organizzazione garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

Per tutto quanto non esplicitamente indicato, si rimanda a quanto previsto dalla Policy Whistleblowing della Società.

7. Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dai vertici aziendali, 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 tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Società;
- La prevedibilità delle conseguenze,
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

8. Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati a Vefim S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento del Responsabile di reparto nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere del Responsabile di reparto, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dalla Società stessa.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Amministratore Delegato.

In ogni caso di apertura di procedimento, il Responsabile del Personale ha l'obbligo di archiviare ogni decisione assunta.

9. Validità e aggiornamento del documento

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio entra in vigore dalla data di adozione citata ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere. Qualsiasi sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Verona, 04/04/2025
Approvato dal Consiglio di Amministrazione
Vefim S.r.l.