



**HANA S.R.L.**

**CODICE DISCIPLINARE  
RELATIVO ALL'OSSERVANZA E ALL'ATTUAZIONE  
DEL MODELLO EX D.LGS. N. 231/2001**

*Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 26 ottobre 2022*

ED.	REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
01	00	26/10/2022	Prima Emissione	O.d.V.	Ufficio Legale	A.U.

# **Codice disciplinare relativo all'osservanza ed all'attuazione del modello ex D.Lgs. n. 231/2001**

## **1. Premessa**

La previsione di un codice disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello (il "**Codice Disciplinare**") è una condizione richiesta dal Decreto per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema previsto dal Codice Disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel Modello. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, che sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La Società provvederà, quindi, ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

## **2. Violazioni del Modello e misure sanzionatorie**

Costituisce illecito disciplinare dei dipendenti o dei dirigenti di Hana:

- a. l'omessa, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta dal Modello;
- b. l'omessa attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dal Modello con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;

- d. la grave o reiterata omissione o violazione di qualsiasi prescrizione del Modello;
- e. qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un whistleblower.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- della rilevanza degli obblighi violati;
- del comportamento complessivo del soggetto responsabile, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'illecito;
- delle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- della effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione del Modello.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuazione della sanzione, saranno, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- 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;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **3. Violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti**

Con riferimento ai provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, essi rientrano tra quelli previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL dell'edilizia, e precisamente, in ordine di gravità crescente e in applicazione dei criteri di cui al punto precedente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

### **4. Violazioni del Modello da parte dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte di **Dirigenti**, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente di Hana, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello.
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree

a rischio reato;

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate, saranno applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro. Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

## **5. Violazioni del Modello da parte di Consulenti esterni**

I contratti di collaborazione stipulati da Hana con **lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati** dovranno contenere il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello ed una clausola di risoluzione del rapporto come conseguenza di eventuali inadempimenti alle prescrizioni dello stesso.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale o ad organo equivalente, quando esistenti.