

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di **ASSISTIAMO CASA S.r.L.**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle
persone giuridiche "*

SISTEMA SANZIONATORIO

Rev: 2

Data: 21/09/2026

Note: Allineamento formale della numerazione al "MOG Rev. 2" - Contenuti invariati rispetto alla versione precedente.

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI	3
2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	4
3. I SOGGETTI DESTINATARI	5
3.1 QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI	5
3.2 DIRIGENTI	6
3.3 AMINISTRATORI	8
3.4 SINDACI/SOCIETA' DI REVISIONE/REVISORE LEGALE	10
3.5 COMPONENTI DELL'O.D.V.	12
3.6 TERZI DESTINATARI	13
4. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	13
4.1 FASE PRE-ISTRUTTORIA	14
4.2 FASE ISTRUTTORIA	14
4.3 FASE DI CONTESTAZIONE ED EVENTUALE IRROGAZIONE DELLA SANZIONE	15

PREMESSA

Un elemento determinante nella costruzione del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, consiste nell'adozione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione della norma, nonché delle procedure previste poste alla base del modello "esimente" adottato.

Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di reato.

La violazione dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce in alcun modo il sistema disciplinare vigente all'interno di ASSISTIAMO CASA S.r.L., come previsto dal CCNL e, ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Il presente documento è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione nella sede della Società e nei luoghi, accessibili a tutti, in cui Essa opera.

1. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La definizione “illecito disciplinare” qualifica ogni comportamento, tenuto dai Destinatari del presente documento, in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello.

Ciascuna condotta che configura l’illecito disciplinare, comporta l’irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità dell’illecito stesso ed in base ai criteri indicati al punto successivo.

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest’ultima per negligenza, imprudenza, imperizia);
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso che con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

È comunque fatta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 231/01.

3. I SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- i Dirigenti;
- i Quadri, gli Impiegati e gli Operai;
- gli Amministratori;
- il Collegio Sindacale/la Società di revisione/il Revisore legale, qualora fossero nominati;
- i componenti l'Organismo di Vigilanza;
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società o operano direttamente o indirettamente per essa (Terzi Destinatari).

3.1 QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI

3.1.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Gli illeciti disciplinari commessi da Quadri, Impiegati ed Operai, lavoratori dipendenti della Società sono sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.1.2.1 SANZIONI

Per i comportamenti che configurino fattispecie di illecito disciplinare, i Quadri e gli Impiegati, dipendenti della Società, sono sanzionabili come previsto dal sistema sanzionatorio relativo al CCNL.

3.1.2.2 ELEMENTI ACCESSORI

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Laddove i dipendenti colpiti da sanzione disciplinare siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.2 DIRIGENTI

3.2.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica agli illeciti disciplinari commessi da Dirigenti della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.2.2 SANZIONI

I Dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali d'irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 2, della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, degli articoli 2118 e 2119 del codice civile, del CCNL Dirigenti ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti:

- censura scritta;

- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Censura scritta

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

Licenziamento per giustificato motivo

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giustificato motivo per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica.

Licenziamento per giusta causa

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giusta causa nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la:

- grave violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- grave violazione e/o elusione dolosa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- grave alterazione e/o falsificazione della documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

3.2.3 ELEMENTI ACCESSORI

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze che prevede l'irrogazione delle sanzioni di cui sopra, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

3.3 AMINISTRATORI

3.3.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da Amministratori della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.3.2 SANZIONI

Nei confronti degli Amministratori che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida all'Amministratore responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di

comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore con delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, che siano diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato quali:

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

Decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore privo di delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato.

Revoca dalla carica

Tale sanzione verrà irrogata per l'adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 quali:

- grave e reiterata violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- grave e reiterata violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni

3.3.3 ELEMENTI ACCESSORI

L'irrogazione della sanzione disciplinare comporta, per l'Amministratore munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, anche la revoca automatica della procura stessa.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.4 SINDACI/SOCIETA' DI REVISIONE/REVISORE LEGALE

3.4.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti del Collegio Sindacale/della Società di revisione/dal Revisore legale qualora fossero nominati, della Società, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.4.2 SANZIONI

Nei confronti dei soggetti come sopra individuati che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

La sanzione della diffida verrà irrogata al Sindaco/Revisore, qualora nominato, responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della carica

La sanzione della revoca verrà irrogata al Sindaco/Revisore, qualora nominato, che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello quali:

- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme a prescrizioni e procedure contenute o richiamate nel Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001;
- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione di prescrizioni o procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di

concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231.

3.4.3 ELEMENTI ACCESSORI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità.

3.5 COMPONENTI DELL'O.D.V.

3.5.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti l'Organismo di Vigilanza, nominato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori riportati al punto seguente.

3.5.2 SANZIONI

Nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza che abbiano violato quanto previsto dal Modello e le norme del proprio Regolamento saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida a seguito di violazioni del Regolamento, attraverso atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Decurtazione degli emolumenti

Verrà irrogata la sanzione della decurtazione degli emolumenti a seguito di violazioni del Regolamento con atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Revoca dalla carica

Verrà irrogata la sanzione della revoca dalla carica a seguito di violazioni del Regolamento, attraverso atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231.

3.6 TERZI DESTINATARI

3.6.1 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da soggetti terzi, i cui rapporti con la Società siano disciplinati da specifici contratti, quali collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali.

3.6.2 SANZIONI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello;
- risoluzione del relativo contratto.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che configuri lieve irregolarità.

Risoluzione del relativo contratto

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali. Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231.

4. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La procedura di irrogazione delle sanzioni si sviluppa nel rispetto delle prescrizioni della L. 20/5/1970 n. 300 (statuto dei lavoratori) e dei CCNL di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle previsioni contrattuali, per le altre tipologie di soggetti interessati.

La procedura ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello; di seguito sono illustrate le fasi del procedimento.

4.1 FASE PRE-ISTRUTTORIA

Tale fase è diretta a verificare la sussistenza della violazione ed è condotta dall'Organismo di Vigilanza, nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'O.d.V. può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'O.d.V. archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi l'O.d.V. comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre - istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini

disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge:

- all'Organo direttivo per le violazioni dei dipendenti;
- all'Organo direttivo per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali;
- all'Organo direttivo per le violazioni dei soggetti terzi

4.2 FASE ISTRUTTORIA

Tale fase è diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'Organismo di Vigilanza ed è condotta nel più breve tempo possibile:

- dall'Organo direttivo unitamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni dei dipendenti;
- dall'Organo direttivo o dal Collegio Sindacale/dalla Società di revisione/dal Revisore legale qualora fossero nominati, con eventuale successiva valutazione dell'Assemblea, per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci/Società di revisione/Revisore legale qualora fossero nominati o dagli esponenti dell'O.d.V., come previsto nel presente Sistema Sanzionatorio.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

Per i soggetti terzi l'Organo direttivo invia all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile;

4.3 FASE DI CONTESTAZIONE ED EVENTUALE IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente:

- dall'Organo direttivo alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- dall'Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri dell'Organo direttivo, del Sindacale/dalla Società di revisione/dal Revisore legale qualora fossero nominati o dagli esponenti dell'O.d.V., come previsto dal presente Sistema Sanzionatorio.

L'Organo direttivo è competente a deliberare la misura di tutela riguardante la revoca della delega degli Amministratori e la revoca della carica dei componenti l'Organismo di Vigilanza.

Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di Consigliere d'Amministrazione o di componente del Collegio Sindacale/di socio della Società di revisione/di Revisore legale qualora fossero nominati, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del C.d.A. su conforme delibera dello stesso C.d.A.. La revoca del Sindaco/Revisore deve essere successivamente approvata con decreto del tribunale.

Per i soggetti terzi il provvedimento definitivo d'irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dall'Amministratore Delegato, che provvede all'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge vigenti, dandone altresì comunicazione al C.d.A.

5. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dai propri soci.