

# STAMPERIA REGIONALE BRAILLE ETS/ALTRI ENTI

## SISTEMA SANZIONATORIO

### 1. Premessa

La Stamperia Regionale Braille Ets/Altri Enti (Stamperia) prende atto che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare la mancata applicazione e la violazione del proprio Modello organizzativo, di gestione e di controllo (Modello 231), di cui al D. Lgs. 231/2001 (Decreto 231), è una condizione essenziale per assicurarne l'idoneità e l'effettività disposta dalla legge:

- Il D. Lgs. 231/2001 prevede, negli articoli 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), che i Modelli 231 devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.
- Il D. Lgs. 81/2008 conferma, nell'art. 30 comma 3, che i Modelli 231 devono prevedere *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate”* in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### 2. Violazione del Modello 231

A titolo meramente esemplificativo, costituisce *“Violazione”* del Modello 231:

- a) la messa in atto di azioni, anche omissive, non conformi agli obblighi e alle regole comportamentali prescritti dal Modello 231 e dal Codice Etico, e dai Regolamenti e dalle Procedure che la Stamperia ne ha dichiarato farne parte integrante e sostanziale, nonché di comportamenti che determinano una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- b) qualsiasi forma di ritorsione o di ostacolo nei confronti di chi in buona fede ha effettuato o tentato di effettuare segnalazioni whistleblowing di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231, o di violazioni del Modello 231 della Stamperia;
- c) l'inosservanza dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione whistleblowing, nonché di rispettare le misure previste dal Modello 231 per tutelare detta segretezza;
- d) qualsiasi accusa ad altri soggetti, di inosservanza del Modello 231 o di compiere condotte illecite, fatta con dolo o colpa grave (consapevolezza che l'accusa è palesemente priva di fondamento);

- e) la mancata adozione di un canale web per ricevere le segnalazioni Whistleblowing interne e della procedura per la presentazione e la gestione di dette segnalazioni, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

### **3. Destinatari**

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è rivolto ai seguenti soggetti:

- Presidente e altri componenti del CdA;
- Direttore amministrativo e Direttore tecnico;
- Lavoratori dipendenti;
- Soggetti terzi che hanno un rapporto contrattuale con la Stamperia;
- Organi di controllo.

I Lavoratori dipendenti potranno esercitare tutti i diritti a loro riconosciuti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare.

### **4. Gradualità della sanzione**

Per individuare il tipo di sanzione e la misura da comminare occorre rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità tra l'infrazione commessa e la sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto per i dipendenti dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, e possibilmente utilizzare i seguenti criteri di carattere generale:

- l'elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima consistente in imprudenza, negligenza o imperizia), che tenga conto della prevedibilità o meno dell'evento;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- la gravità della violazione, a seconda che sia idonea a concretizzare una fattispecie di reato o a porre la Stamperia in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della sua responsabilità;
- l'entità del danno, attuale o potenziale, provocato alla Stamperia dal comportamento vietato;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione;
- la presenza di elementi che aggravano o attenuano le responsabilità, con particolare riguardo a eventuali precedenti sanzioni comminate nell'ultimo triennio (recidiva);

- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la trasgressione.

Le condotte censurabili non necessariamente devono costituire fatti penalmente rilevanti, ma devono essere idonee a ledere o a indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello 231, compromettendo l'attività di prevenzione e l'esimente della responsabilità della Stamperia previste dal D. Lgs 231/2001.

### **5. Procedimento per l'accertamento della violazione**

L'Organismo di vigilanza (OdV), nel momento in cui viene a conoscenza di violazioni al Modello 231, è tenuto ad avviare un apposito procedimento istruttorio.

Nel caso detta conoscenza avvenga tramite una segnalazione whistleblowing, l'OdV è tenuto ad applicare la specifica "Procedura" (vedi Allegato n. 3 del presente Modello) e a garantire tutte le tutele indicate nel D. Lgs. 24/2023, compreso l'anonimato del segnalante.

Il procedimento istruttorio deve essere tracciabile (documentato) in tutte le sue fasi e si differenzia secondo le modalità di conoscenza dell'evento da parte dell'OdV.

Nel caso di conoscenza diretta, durante lo svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, l'istruttoria deve essere conclusa nel minor tempo possibile, acquisendo le informazioni necessarie, anche con l'audizione dei soggetti coinvolti.

Se la violazione risulta infondata, l'OdV procede all'archiviazione del procedimento e ne dà comunicazione ai soggetti interessati.

Se la violazione risulta fondata, l'OdV è tenuto a relazionare al Consiglio di Amministrazione della Stamperia, tramite il Presidente, ed a chiedere di assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni, allegando i documenti acquisiti e gli atti istruttori effettuati. La scelta del CdA di non procedere ad ulteriori accertamenti o di non assumere provvedimenti sanzionatori deve essere comunicata all'OdV, unitamente alle motivazioni sulle quali si è basata la scelta.

Nel caso di conoscenza indiretta (es.: comunicazione di conclusione di un procedimento disciplinare sulla mancata applicazione del Modello 231), l'OdV, solo previa valutazione di insufficienza degli atti ricevuti, può condurre autonomi approfondimenti e, alla conclusione, effettuare le comunicazioni sopra indicate.

In entrambi i casi all'OdV è vietato comminare misure sanzionatorie.

### **6. Misure sanzionatorie per i Componenti del CdA**

L'Organismo di Vigilanza in caso accerti una violazione, come definita nel precedente par. 2), da parte del Presidente e/o di altro Componente del CdA è

tenuto, nel più breve tempo possibile, a relazionare per iscritto al CdA, allegando tutti gli atti istruttori assunti, e chiedere l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Il CdA, in seduta straordinaria e in assenza dell'interessato, è tenuto a valutare detta relazione e ad assumere le conseguenti decisioni (approfondire l'istruttoria, archiviare il procedimento, comminare la sanzione, etc.).

Nel caso negli atti dell'indagine risulti coinvolta la maggioranza dei componenti del CdA, l'OdV deve relazionare all'Organo di Controllo, che assumerà le competenze istruttorie e decisorie del CdA.

Il Presidente e i Componenti del CdA possono incorrere nelle seguenti sanzioni:

- a) Censura scritta a verbale.
- b) Sanzione pecuniaria, pari nel minimo al 50% dell'indennità mensile e nel massimo a due mensilità, in caso di violazioni occasionali o di reiterazione della violazione di cui alla lett. a).
- c) Sospensione dalla carica e dall'indennità, per un periodo non inferiore ad un mese e non superiore a tre mesi, nei casi di:
  - violazioni non occasionali caratterizzati da eventi idonei a produrre un danno patrimoniale o di reiterazione della violazione di cui alla lett. b);
  - comportamenti che, sebbene non configurino un reato, siano diretti in modo univoco alla sua commissione.
- d) Revoca della carica, nei casi di comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231 e producono un grave danno patrimoniale alla Stamperia.

Al Presidente ed ai Componenti del CdA che disattendono alle disposizioni del presente Modello 231 e dei documenti richiamati (Codice Etico, Regolamenti, Procedure, etc.) si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera a), solo se non ricorrono elementi aggravanti indicati nel precedente paragrafo n. 4).

Al Presidente ed ai Componenti del CdA che commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite "Whistleblowing", rilevanti ai sensi del Decreto 231, e/o violazioni del Modello 231, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera c).

Al Presidente ed ai Componenti del CdA, che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni Whistleblowing oppure che violano l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera b).

Al Presidente ed ai Componenti del CdA che denunciano fatti palesemente privi di fondamento si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera a), salvo che la denuncia sia lo strumento di un atto di ritorsione.

L'esito degli accertamenti e la sanzione comminata devono essere comunicati all'OdV, all'Organo di Controllo e al Collegio dei Revisori dei Conti, a cura del Direttore Amministrativo.

## **7. Misure sanzionatorie per i Dirigenti**

L'Organismo di Vigilanza in caso accerti la violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico, come definita nel precedente par. 2), da parte del Direttore Amministrativo, del Direttore tecnico e di chi esercita funzioni di direzione di reparti o uffici, anche di fatto, è tenuto, nel più breve tempo possibile, a relazionare per iscritto al Presidente del CdA, allegando tutti gli atti istruttori assunti.

Il Presidente, dopo la valutazione di detti atti, potrà:

- effettuare un approfondimento dell'istruttoria o richiederlo allo stesso OdV;
- emettere un provvedimento motivato di archiviazione del procedimento;
- disporre in via cautelativa e d'urgenza, qualora sia richiesto dalla natura della infrazione o dalla necessità di approfondire l'attività istruttoria, la sospensione immediata e temporanea dal servizio del Dirigente;
- proporre al CdA la sanzione da comminare al Dirigente.

L'esito degli accertamenti svolti e la sanzione disciplinare comminata devono essere comunicati all'OdV del Modello 231 e all'Organo di controllo, a cura del Presidente.

Ai Dirigenti dipendenti della Stamperia si applicano le sanzioni previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di settore, descritte nel successivo paragrafo n. 8), mentre a quelli esterni, con contratto di collaborazione, si applicano le sanzioni previste nel paragrafo n. 9).

Ai Dirigenti dipendenti che disattendono le disposizioni del presente Modello 231 e dei documenti richiamati (Codice Etico, Regolamenti, Procedure, etc.) si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera c) del successivo paragrafo, salvo che non ricorrano elementi aggravanti, indicati nel paragrafo n. 4), che determinano un sanzione maggiore.

Ai Dirigenti dipendenti che commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite (Whistleblowing), rilevanti ai sensi del Decreto 231, e/o violazioni del Modello 231, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera d) del paragrafo seguente.

Ai Dirigenti dipendenti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni Whistleblowing si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera c) del paragrafo seguente, mentre nel caso violano l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante o del contenuto della segnalazione si applica quella indicata nella lettera d) del paragrafo seguente.

Al personale dirigente, per il mancato controllo interno sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole, delle misure e delle procedure previste dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, si applica come sanzione minima quella indicata nella lettera c) del paragrafo seguente.

### **8. Misure sanzionatorie per i Dipendenti**

L'Organismo di Vigilanza nel caso accerti una violazione, così come definita nel precedente par. 2), da parte di Dipendenti è tenuto a relazionare al Direttore amministrativo, allegando tutti gli atti istruttori assunti. La suddetta violazione da parte dei Dipendenti costituisce un inadempimento degli obblighi contrattuali previsti dall'art. 2104, comma 2, del Codice civile. Detto articolo dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro e dal superiore gerarchico (dovere di obbedienza).

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello 231, del Codice Etico e dei documenti richiamati e fatti propri, costituiscono, pertanto, per la Stamperia illeciti disciplinari.

Il Direttore amministrativo, dopo la valutazione di detta relazione, potrà:

- effettuare o richiedere all'OdV un approfondimento dell'istruttoria;
- emettere un provvedimento motivato di archiviazione del procedimento;
- proporre al Presidente di disporre in via cautelativa e d'urgenza, qualora sia richiesto dalla natura della infrazione o dalla necessità di approfondire l'attività istruttoria, la sospensione immediata e temporanea dal servizio del dipendente;
- proporre al CdA, tramite il Presidente, la sanzione da comminare al dipendente.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza e all'Organo di controllo, a cura del Direttore amministrativo.

I dipendenti, che non sono dirigenti, possono incorrere nelle seguenti sanzioni:

- a. Ammonizione verbale, per i comportamenti non conformi alle disposizioni impartite dal Datore di lavoro o dal superiore gerarchico (Capo reparto) per attuare quanto prescritto dal Codice Etico e dal Modello 231 (Dovere di ubbidienza).
- b. Richiamo scritto, per la reiterazione della violazione di cui alla lett. a) oppure per la mancata segnalazione (Whistleblowing) di reati previsti da Decreto 231 e conosciuti nell'ambito della propria attività lavorativa, ravvisandosi in tali comportamenti la non osservanza di una specifica disposizione.
- c. Multa, in misura non eccedente l'importo di quattro ore della retribuzione individuale, per la reiterazione della violazione di cui alla lett. b) oppure per un comportamento inosservante delle regole comportamentali prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, in misura tale da poter essere considerato non lieve, anche se non grave.

Incorrono nella medesima sanzione disciplinare anche coloro che:

- Effettuano una segnalazione Whistleblowing, con dolo o colpa grave, che si riveli palesemente priva di fondamento;
  - violano le misure previste a tutela della riservatezza sull'identità del segnalante;
  - commettono nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) in qualunque modo collegati alla segnalazione;
  - ostacolano o tentano di ostacolare un collega ad effettuare una segnalazione Whistleblowing.
- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale, fino ad un massimo di dieci giorni, per la reiterazione della violazione di cui alla lett. c) oppure per un comportamento, anche omissivo, non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o ai principi del Codice Etico, che arreca un danno alla Stamperia o la espone ad una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni della stessa. Il dipendente sospeso conserva, per il tutto il periodo della sospensione dal servizio, il diritto al trattamento economico con la sola esclusione delle componenti variabili.
  - e. Licenziamento per giusta causa, con preavviso, per le violazioni e per le condotte omissive che pongono la Stamperia in una situazione di pericolo, rispetto alla contestazione di responsabilità amministrativa da reato, di cui al Decreto 231, tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro. Nella stessa sanzione incorre il lavoratore che, essendo già incorso

nel provvedimento della sospensione dal lavoro, persista nelle stesse violazioni o continui ad adottare comportamenti non conformi alle sopra citate prescrizioni.

- f. Licenziamento per giusta causa, senza preavviso, per le violazioni e per le condotte omissive che hanno determinato l'applicazione a carico della Stamperia di misure sanzionatorie, di cui al Decreto 231, tali da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, di detto rapporto.

Fermo restando le sanzioni sopra indicate, la volontaria (quindi dolosa) commissione dei reati di cui al Decreto 231 e richiamati dal Modello 231 della Stamperia (Allegato n. 1) comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Ai dipendenti che non partecipano, senza giustificato motivo, agli incontri organizzati dalla Stamperia per la formazione sui contenuti del Modello 231, nonché a quelli obbligatori di cui al D. Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza nel posto di lavoro, viene comminata la sanzione minima indicata nella lettera c).

Alla stessa sanzione minima incorrono coloro che non collaborano con gli Organi di controllo, mediante comportamenti omissivi o renitenti o, comunque, idonei ad impedire o ad ostacolare le loro funzioni di vigilanza, di accertamento e di verifica.

Per l'apertura dei procedimenti disciplinari, per l'accertamento delle infrazioni e per l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti agli Organi interni della Stamperia, a ciò deputati dallo Statuto o dai Regolamenti.

Il lavoratore assoggettato ad un provvedimento sanzionatorio, che intenda impugnarne la legittimità, può esercitare i diritti previsti dalla legge o avvalersi delle procedure di conciliazione previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le disposizioni contenute nel presente sistema disciplinare e sanzionatorio devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, dopo l'approvazione del presente documento da parte del CdA, con l'affissione in un luogo accessibile a tutti oppure, meglio ancora, con la consegna formale di copia a ciascuno di loro.

## **9. Misure sanzionatorie per i Soggetti esterni**

I comportamenti posti in essere da soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.), che trattengono rapporti contrattuali con la Stamperia (Terzi), siano essi persone fisiche che giuridiche, in contrasto con il Codice Etico e il Modello 231, nelle parti a loro applicabili, e tali da comportare il rischio di responsabilità della

Stamperia ai sensi del Decreto 231, determinano l'applicazione, a seconda della gravità della violazione (par. 4), delle seguenti sanzioni:

- a. Diffida, per il mancato rispetto del contratto, con riferimento agli obblighi, a loro applicabili, previsti dal Modello 231 e dal Codice Etico.
- b. Sospensione del contratto e penalità economica, proporzionata all'importo contrattuale e ai giorni di sospensione della prestazione, per la mancata ottemperanza della diffida, di cui al punto a), oppure per aver effettuato una segnalazione Whistleblowing che si riveli palesemente priva di fondamento.
- c. Risoluzione anticipata del contratto, per il venir meno del rapporto fiduciario, in esecuzione delle specifiche clausole di risoluzione espressa previste dal contratto.  
Detta sanzione si applica anche nel caso il Terzo commetta una ritorsione conseguente ad una segnalazione Whistleblowing o abbia ostacolato la sua presentazione o abbia violato l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante.
- d. Risarcimento economico, qualora dalla violazione derivi un danno concreto alla Stamperia, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria di misure sanzionatorie.

Per potere applicare le suddette sanzioni, la Stamperia è tenuta ad inserire nei nuovi contratti, o ad aggiungere in quelli già in essere (ad adiuvandum), le seguenti clausole espresse:

- 1) La dichiarazione di aver preso visione del Codice Etico e del Modello 231 della Stamperia, compresa la parte riferita alle segnalazioni Whistleblowing, impegnandosi a rispettarne i contenuti, per gli aspetti a loro applicabili, e a non porre in essere comportamenti che possono integrare una fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/2001.
- 2) Il diritto riservato alla Stamperia di sospendere l'esecuzione del contratto per:
  - inottemperanza, a seguito di formale diffida, ai loro obblighi di rispetto del Codice Etico e del Modello 231;
  - aver effettuato una segnalazione whistleblowing che si riveli palesemente priva di fondamento.
- 3) Il diritto riservato alla Stamperia di recedere anticipatamente dal rapporto contrattuale, per il venir meno del rapporto fiduciario, nei seguenti casi:
  - per la reiterazione delle violazioni di cui al precedente punto 2);

- per avere commesso una ritorsione conseguente ad una segnalazione whistleblowing;
  - per avere ostacolato la presentazione di una segnalazione whistleblowing;
  - per avere violato l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante.
- 4) il diritto riservato alla Stamperia di richiedere un risarcimento economico, qualora dalla violazione dei precedenti punti 2) e 3) derivi ad essa un danno concreto, pari nel massimo al danno accertato.

L'Organismo di Vigilanza in caso rilevi la violazione delle suddette clausole da parte di Soggetti esterni è tenuto a relazionare per iscritto al Direttore amministrativo, allegando tutti gli atti istruttori assunti.

Il Direttore amministrativo, dopo la valutazione di detti atti, propone al CdA, tramite il Presidente, le conseguenti determinazioni (richiedere l'approfondimento dell'istruttoria, archiviare il procedimento, applicare la sanzione).

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione applicata, in forza di quanto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, all'Organo di controllo e al Collegio dei Revisori, a cura del Direttore amministrativo.

## **10. Misure sanzionatorie per gli Organi di controllo**

Sono Organi di controllo della Stamperia:

- 1) l'Organo di controllo, nominato ai sensi del Codice del Terzo Settore dal CdA, per la verifica della legittimità degli atti;
- 2) il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato ai sensi della L. R. n. 4/2001 dalla Regione Siciliana, per il controllo della contabilità e dei bilanci;
- 3) l'Organismo di vigilanza, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dal CdA, per il controllo sulla corretta applicazione del Modello 231 e del Codice Etico.

Ai soggetti componenti i suddetti Organi si applicano le misure sanzionatorie previste per i Terzi nel precedente paragrafo, previa previsione contrattuale.

Con riferimento agli specifici compiti di vigilanza sul Modello 231:

- a. All'Organo di controllo, di cui al punto 1), per il mancato accertamento sulla idoneità del Modello 231 e sulla efficacia delle verifiche effettuate dall'Organo di vigilanza, si applica la sanzione minima prevista nel punto a) del paragrafo precedente.
- b. All'Organismo di vigilanza, di cui al punto 3), per il mancato adempimento degli obblighi di controllo e di vigilanza previsti dal presente Modello 231 e degli obblighi di gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ai sensi del D. Lgs

24/2023, si applica la sanzione minima prevista nel punto c) del paragrafo precedente.

Il Direttore amministrativo, nel caso accerti la violazione delle clausole contrattuali da parte di un Organo di controllo, anche su segnalazione scritta di altro Organo, è tenuto ad informare il CdA della Stamperia, il quale, su richiesta del Presidente delibera l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza di detti Organi, il Presidente è tenuto ad invitare, nella prima riunione utile del CdA, l'Organo interessato a riferire sulle sue ragioni e sulla motivazione di eventuali sue determinazioni.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata ad un Organo di controllo, in forza di quanto sopra, devono essere comunicati agli altri Organi, a cura del Direttore amministrativo.