MARMI VRECH

S.R.L.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

CODICE DISCIPLINARE

Indice

PREMESSA *3*

AMBITO DI APPLICAZIONE *3*

1. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 3
2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI 5
3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE 5
4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE 6
5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER 7

PREMESSA

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, Marmi Vrech deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione "Modello" o "Modello 231" deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Marmi Vrech

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di Marmi Vrech a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d'inserimento ecc.);
- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di Marmi Vrech una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*" nonché i soggetti che "*esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente. Sono pertanto ricompresi in tale categoria i componenti il Consiglio di

Amministrazione. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei membri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) i quali, in considerazione dell'attività svolta per Marmi Vrech, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori.

- collaboratori esterni e partner di Marmi Vrech: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per la Società.

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono per Marmi Vrech un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, agenti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Marmi Vrech;
- i fornitori, gli outsourcer e i partner.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle disposizioni previste dal Modello 231;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. disciplina Whistleblowing).

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare, su segnalazione dell'ODV, saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- 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.

La gravità dell'infrazione sarà valutata 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 i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del Decreto, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'inosservanza da parte del dipendente delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL applicato, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri e alle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, nonché delle segnalazioni whistleblowing che si rivelano infondate

effettuate con dolo o colpa grave ovvero, in generale, inosservanza della policy sul whistleblowing può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dallo specifico CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e dal CCNL applicato.

Marmi Vrech si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato, di un componente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Il consiglio di Amministrazione al completo provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse da parte del Consiglio di Amministrazione, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;

- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare, le sanzioni della decurtazione degli emolumenti e della revoca delle deleghe o dell'incarico potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- inosservanza della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di tutela del segnalante (c.d. disciplina Whistleblowing).

È quindi demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato da Marmi Vrech.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, agenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (poste dalla società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001) e dei relativi allegati potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Potrà, altresì, determinare la risoluzione del rapporto contrattuale l'invio di segnalazioni whistleblowing che si rivelano infondate se effettuate con dolo o colpa grave, ovvero l'inosservanza della policy sul whistleblowing.

Tali comportamenti verranno valutati dall'OdV che, sentito il parere dell'Organo Amministrativo e/o del Responsabile di Settore che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

Marmi Vrech si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine.