

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

5.0 Sistema disciplinare: sanzioni interne

Al fine di conferire effettività al Modello organizzativo ed assicurarne la concreta applicazione, è necessario prevedere un adeguato sistema disciplinare idoneo (secondo le indicazioni dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. 231/2001) a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Conseguentemente, si prevede un sistema disciplinare che contempla, in caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, sanzioni effettive e proporzionate alla gravità della violazione commessa e, contemporaneamente, ne regola il procedimento di irrogazione.

In linea generale costituisce illecito disciplinare ogni condotta integrante una violazione delle regole di comportamento previste nel Modello volte alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità dell'Ente ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Al proposito si specifica che la responsabilità disciplinare è del tutto svincolata dall'esistenza di un procedimento penale a carico dell'Ente per reati contemplati nel D.lgs. 231/2001, in quanto il procedimento disciplinare è autonomo rispetto all'eventuale procedimento penale, trovando presupposti differenti.

Il Codice disciplinare dell'Impresa FER. METAL SUD S.P.A., adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è applicabile a:

- Dipendenti;
- Collaboratori esterni,
- Dirigenti;
- Amministratori e sindaci
- Partners commerciali

5.1. Le sanzioni interne nei confronti dei dipendenti.

Il mancato rispetto del Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare e sarà sanzionato, nel rispetto degli artt.

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

2118 e 2119 del Codice Civile, delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1971) e dal Contratto Collettivo applicato.

Il quadro normativo è delineato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L.300/1971), nonché dai contratti collettivi di categoria, nazionale e territoriale integrati dalle seguenti disposizioni.

Costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- 2) la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- 3) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'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;
- 4) l'omissione o la violazione, anche isolata, di qualsiasi protocollo o prescrizione che il Modello ha classificato come CRITICO, inclusi quelli finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, nonché le violazioni in materia di "whistleblowing";
- 5) la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- 6) la violazione delle misure di tutela del segnalante (whistleblower);
- 7) l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni (whistleblowing) che si rivelano infondate.

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

Ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dal citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, gli illeciti commessi dai dipendenti possono essere sanzionati, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Rimprovero verbale, per le mancanze di lieve entità. La sanzione del rimprovero verbale si applica in caso di violazione colposa del Codice Etico ovvero delle procedure indicate nel Modello, nonché nelle ipotesi di recidiva qualora la violazione, sempre di natura colposa, sia priva di rilevanza esterna.

Rimprovero scritto, in caso di reiterate mancanze di lieve entità. Si applica la sanzione del rimprovero scritto quando vi è recidiva di violazioni che comportano l'applicazione del rimprovero verbale, nonché nell'ipotesi in cui il lavoratore commetta una violazione che cagioni un lieve pregiudizio per l'Impresa.

Multa, per le mancanze non lievi che possono ostacolare l'applicazione delle procedure previste dal modello secondo quanto previsto dai CCNL e non superiore a tre ore di retribuzione, si applica, oltre che nelle ipotesi di recidiva di comportamenti che implicino l'applicazione delle sanzioni del rimprovero verbale o scritto, anche nelle ipotesi in cui il comportamento colposo o doloso sia potenzialmente idoneo a compromettere l'efficacia delle disposizioni contenute nel Modello, ovvero in caso di abituale inosservanza degli obblighi correlati alla propria funzione.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio, fino ad un massimo di tre giorni (vedi CCNL applicabile) è applicata in caso di recidiva di violazioni sanzionate con la multa o in ipotesi di dolosa violazione delle norme contenute nel Modello. Tale sanzione, è applicata nell'ipotesi di dolosa violazione delle norme contenute nel Modello, o in caso di recidiva di violazioni che comportano l'applicazione di una sanzione di

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

minore gravità, nonché nelle ipotesi in cui l'Impresa sia esposta a responsabilità nei confronti di terzi.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo di tempo compreso tra sei e dieci giorni. Tale sanzione è applicata nelle più gravi ipotesi di violazione dolosa delle disposizioni contemplate nel modello, nonché nei casi di recidiva di violazioni meno gravi.

Licenziamento con preavviso, in caso di grave inosservanza ovvero violazione delle procedure previste dal modello tali da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal decreto. Tale sanzione è applicata qualora sia commessa una violazione dolosa delle regole descritte nel Modello, potenzialmente in grado di determinare l'avvio di un procedimento penale a carico dell'Impresa.

Licenziamento senza preavviso La sanzione più grave è applicata nelle ipotesi in cui l'agente violi dolosamente le prescrizioni contemplate nel Modello, eluda fraudolentemente le procedure ivi previste ovvero ostacoli, mediante condotte omissive o commissive, l'esercizio dei poteri di verifica e controllo da parte degli organi istituzionalmente deputati a svolgere tali attività, derivandone il rischio concreto di avvio di un procedimento penale a carico dell'Impresa, nonché qualora il dipendente abbia commesso taluno dei reati indicati nel D.lgs. n. 231/2001. Tale sanzione può essere applicata anche nei casi di recidiva di violazioni meno gravi.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente, 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; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo all'Impresa;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono 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 precedenti non pregiudica in ogni caso il diritto dell'Impresa 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.

L'Organismo di Vigilanza della Società sarà coinvolto (secondo quanto previsto nella E – Flussi informativi) nel processo di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

Non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare e irrogata una sanzione interna senza una preventiva informazione e un parere dell'Organismo di Vigilanza, anche laddove la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

5.2.1. Comportamenti sanzionabili dell'Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo può essere sanzionato per violazioni del Modello e del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");

☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal decreto;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

☐ ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

5.2.2. Le sanzioni interne nei confronti dell'Organo Amministrativo.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni, contenute nel paragrafo riguardante i “Comportamenti sanzionabili dell'Organo Amministrativo”, da parte di uno o più componenti dell'O.A., l'O.d.V. informa per iscritto il Revisore Contabile, qualora esistente, e richiede all'OA la convocazione immediata di una assemblea dei soci, avente all'ordine del giorno la discussione dei comportamenti sanzionabili dell'OA.

L'Assemblea dei Soci, durante la seduta convocata come sopra, previa audizione dell'O.A. e dell'O.d.V., potrà archiviare la segnalazione ovvero potrà adottare, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, una tra le seguenti sanzioni interne:

- ☐ richiamo verbale;
- ☐ richiamo formale scritto che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- ☐ sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile, in caso di violazione grave;
- ☐ revoca del mandato (art. 2383 c.c.), in caso di commissione di uno dei reati previsti dal decreto oppure in caso di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal decreto, anche in via cautelare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

5.3.1. Comportamenti sanzionabili del Revisore Contabile (qualora esistente).

Il Revisore contabile, qualora esistente, può essere sanzionato per violazioni del Modello e del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- ☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");

☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal decreto;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto.

Costituiscono violazione del Codice etico:

☐ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

5.3.2. Le sanzioni interne nei confronti del Revisore Contabile.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante i "Comportamenti sanzionabili del Revisore contabile (qualora esistente)", l'O.d.V. informa per iscritto l'OA cui richiede la convocazione immediata di una assemblea dei soci, avente all'ordine del giorno la discussione dei comportamenti sanzionabili del Revisore Contabile.

L'Assemblea dei Soci, durante la seduta convocata come sopra, sentito il Revisore contabile e l'O.A., potrà archiviare la segnalazione ovvero potrà adottare, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, una tra le seguenti sanzioni interne:

- ☐ richiamo verbale;
- ☐ richiamo scritto;
- ☐ revoca del mandato (art. 2400 c.c.), in caso di commissione di uno dei reati previsti dal decreto oppure in caso di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal decreto, anche in via cautelare.

5.4. Le sanzioni interne nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazione del Modello (parte generale, parte speciale e allegati) e del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., l'Assemblea dei Soci su segnalazione scritta dell'O.A. (che pertanto convoca la predetta assemblea) ovvero di uno o più dei componenti dell'O.d.V., potrà, in relazione a quanto previsto nel vigente Sistema disciplinare, sentito l'OA e tutti i componenti dell'O.d.V., archiviare la segnalazione ovvero adottare una tra le seguenti sanzioni interne:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- revoca del mandato, in caso di omessa o insufficiente vigilanza.

6.0 Rapporti con i collaboratori e con le controparti contrattuali.

I contratti di collaborazione stipulati dall'Impresa con consulenti, partners commerciali, fornitori o lavoratori parasubordinati devono contenere il richiamo esplicito dell'esistenza del modello di organizzazione e gestione dell'Impresa ed una clausola di risoluzione del rapporto come conseguenza di eventuali inadempimenti alle prescrizioni dello stesso.

Qualora i soggetti innanzi detti pongano in essere condotte in contrasto con le linee di condotta delineate nel Codice Etico e nel Modello ovvero eludano le prescrizioni concernenti la loro attività, con conseguente rischio di commissione di taluno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001, può essere disposta, secondo quanto espressamente previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o comunque negli accordi scritti, la risoluzione del rapporto contrattuale

	Modello di Organizzazione Gestionale Decreto Legislativo n.231/2001	Revisione 7.0 del 20/11/2025
---	--	---------------------------------

ovvero ogni altra sanzione contrattuale prevista, salva la facoltà dell'Impresa di agire per il risarcimento del danno.

In caso di violazione del Modello (parte generale, parte speciale e allegati) e del Codice Etico da parte di collaboratori esterni oppure delle controparti contrattuali, l'O.d.V. informa l'O.A. per iscritto.

Tutte le lettere di incarico e i contratti dovranno dare atto dell'avvenuta consegna del Modello e dell'allegato Codice Etico e dovranno richiamare, in particolare, le disposizioni del presente articolo oppure dare atto della presa visione del Modello e del Codice Etico sul sito internet aziendale e la loro incondizionata accettazione.

7.0 Procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari

Gli illeciti disciplinari sono accertati dall'Organismo di Vigilanza sia di propria iniziativa sia su segnalazione dei soggetti deputati a rilevare e comunicare le ipotesi di violazione del Modello.

Le sanzioni disciplinari e le sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e partners commerciali sono irrogate esclusivamente dall'Amministratore Unico, previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Si specifica che l'Organismo di Vigilanza non ha potere diretto di irrogare alcuna sanzione.