

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 1 di 18

# *Sistema disciplinare*

<b>Documento:</b>	Sistema disciplinare		
<b>File:</b>	Sistema disciplinare.doc		
<b>Approvato da:</b>	Amministratore	<b>in data:</b>	30/12/2021
<b>Approvato da:</b>	P. ODV	<b>in data:</b>	30/12/2021

Stato di revisione	Revisione
Rev. 00	Prima emissione

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 2 di 18

## INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>TIPOLOGIE DI COMPORAMENTI SANZIONABILI .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>LE SANZIONI.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1</b>	<b>LE SANZIONI PER I DIPENDENTI .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2</b>	<b>LE SANZIONI PER DIRIGENTI E AMMINISTRATORI .....</b>	<b>13</b>
<b>4.3</b>	<b>LE SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>15</b>
<b>4.4</b>	<b>LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI .....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>17</b>

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 3 di 18

## 1 INTRODUZIONE

Ai sensi del D.Lgs 231/2001 (di seguito indicato 'Decreto') viene introdotto nell'ordinamento legislativo italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che svolgono attività come sottoposti (soggetti 'apicali' e soggetti 'in posizione subordinata').

Il decreto definisce come enti soggetti a tale normativa gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' o singolarmente 'Ente'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa-penale qualora la **NEXTOME S.R.L.** abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di seguito indicato M.O. (Modello Organizzativo), adeguato a prevenire i reati previsti dal decreto stesso e si sia dotata di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel medesimo modello e nel codice etico.

La **NEXTOME S.R.L.** si è dotata del presente Sistema disciplinare deliberandone l'approvazione con apposito verbale in data 30/12/2021

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 4 di 18

Si precisa che il **Sistema disciplinare** adottato viene predisposto considerando comunque che la commissione o il concorso di reato, previsti dal Decreto, sono già sanzionati dal Codice penale, e dal quale il presente documento è da ritenersi distinto e autonomo. Le regole e le sanzioni riportate nel presente documento sono da considerarsi come un ulteriore elemento di integrazione, senza sostituire, nella maniera più assoluta, le norme di legge applicate in materia di commissione di reati e trovano attuazione a prescindere dall'esito di eventuali procedimenti iniziati per l'applicazione di sanzioni penali.

Ai sensi del presente documento, pertanto, la **NEXTOME S.R.L.** applica le sanzioni riportate qualora siano riscontrate violazioni al M.O. e al codice etico.

## **2 AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente **Sistema disciplinare** si applica a tutti i soggetti coinvolti in attività aziendali;

sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare i dirigenti e gli amministratori, i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, etc. ), i consulenti, i collaboratori e tutti i terzi che abbiano rapporti contrattuali e lavorativi con la **NEXTOME S.R.L.**

Tali soggetti sono pertanto tenuti a considerare quanto riportato nel presente documento, astenendosi pertanto da comportamenti contrari all'etica e alla legge.

In particolare sono oggetto di sanzioni le violazioni del MO perpetrate dai soggetti in posizione "apicale", in quanto assegnatari delle funzioni di

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 5 di 18

rappresentanza, di amministrazione o di direzione della **NEXTOME S.R.L.** o di suoi reparti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo, sia le violazioni perpetrate dai soggetti in posizione subordinata e sottoposti all'altrui direzione o vigilanza e comunque operanti in nome e per conto della **NEXTOME S.R.L.**

L'applicazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle infrazioni rilevate e delle non conformità a carico del soggetto nei cui confronti si procede.

Tale intervento viene fatto con il coinvolgimento dell'O.d. V, che nei suoi compiti controlla l'osservanza del MO e procede a rilevarne le difformità, proponendo alla dirigenza l'eventuale tipologia di sanzione applicabile.

Tutte le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte di esponenti aziendali, dipendenti o da parte di terzi ed aventi ad oggetto violazioni del Modello devono essere inviate:

- per iscritto all'indirizzo aziendale: **NEXTOME S.R.L.**- via San Francesco, 31 \_ 70014 \_ Conversano(BA)
- attraverso la seguente casella di Posta Elettronica Certificata: [nextome@mailpec.me](mailto:nextome@mailpec.me)

L'attribuzione delle sanzioni previste dal presente documento tiene conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto nei cui confronti si procede.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta, come detto, all'O.d.V. che dovrà segnalarle tempestivamente alla dirigenza, e

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 6 di 18

unitamente alla quale concordare i provvedimenti disciplinari da intraprendere.

### **3 TIPOLOGIE DI COMPORTAMENTI SANZIONABILI**

Si ritengono sanzionabili secondo quanto riportato nel presente Sistema disciplinare condotte, comportamenti e azioni che riguardano infrazioni compiute in violazione al Modello organizzativo e al relativo Codice Etico o la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'O.d.V.

Altresì si fa presente che situazioni di inadempienze reiterate o condizioni di recidività costituiscono elementi aggravanti e sintomatici di ulteriori provvedimenti.

Le violazioni sanzionabili vengono individuate in base alla gravità dell'infrazione rilevata e riguardano i reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità alla **NEXTOME S.R.L.**

In particolare, si ritengono condotte sanzionabili:

- la non osservanza delle procedure previste dal MO e da relativo codice etico;
- l'inosservanza degli obblighi informativi previsti per il sistema di controllo;
- l'omissione o la non veridicità di informazioni e dati in uso nella documentazione a corredo di attività e operazioni;
- l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il non giustificato, o ancor più grave, mancato rispetto degli obblighi formativi;

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 7 di 18

- l'adozione di qualsiasi comportamento o azione che eludano i sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che esponcano la **NEXTOME S.R.L.** alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

In definitiva, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema disciplinare, si ritengono sanzionate tutte le inadempienze, inosservanze, infrazioni e violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

#### **4 LE SANZIONI**

L'adozione del presente **Sistema disciplinare** ha la finalità di rendere il M.O. effettivamente operante, in quanto le violazioni di regole e procedure devono essere opportunamente sanzionate, soprattutto in riferimento alla gravità delle conseguenze che comportamenti illeciti dei dipendenti possono costituire per la **NEXTOME S.R.L.**

L'inosservanza del MO viene considerata lesiva del rapporto di fiducia che la **NEXTOME S.R.L.** ripone nel dipendente, giacché si configura come violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore; nei casi più gravi, ciò può essere causa di provvedimenti che possono portare anche al licenziamento o a intraprendere azioni legali.

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 8 di 18

In ogni caso le suddette violazioni saranno sottostate a sanzioni disciplinari, indipendentemente da un eventuale procedimento e giudizio penale.

Le condotte adottate in violazione a quanto riportato nel MO sono ritenute causa di illeciti e potenziali elementi a rischio di commissione reati e pertanto sono sottoposte a provvedimenti disciplinari.

Il Sistema disciplinare aziendale si compendia altresì con le norme del codice civile in materia e di quelle contrattuali, secondo quanto riportato nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Esso non intende sostituire le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali e le infrazioni al codice civile, in quanto tali aspetti normativi restano sempre in vigore e in applicazione, ma costituire un elemento aggiuntivo ad essi e che soprattutto si riferisce esclusivamente a formalizzare e sanzionare le violazioni alle procedure operative aziendali e le condotte illecite che possono prefigurare la commissione dei reati previsti dal decreto da parte dei soggetti che operano in azienda o per conto di essa.

La **NEXTOME S.R.L.** si fa carico di diffondere il presente documento mettendolo a disposizione dei destinatari, personale in servizio, collaboratori e tutti coloro che hanno a che fare con le attività aziendali, avendo cura di farsi firmare una ricevuta di avvenuta presa visione.

Altresì il presente documento viene affisso in bacheca e pubblicato sul sito internet aziendale.

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 9 di 18

Tutti coloro che desiderino altresì di ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all'O.d.V. o all'Ufficio del Personale.

Ai dipendenti che violano il M.O. sono applicabili le sanzioni previste dalle norme che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro.

Tali provvedimenti si intendono computati rispettando i principi di proporzionalità alla gravità dell'infrazione e di gradualità della sanzione.

Per i soggetti non inquadrati nell'organico aziendale come lavoratori dipendenti, le inosservanze al M.O. di cui sopra saranno intese come elementi di trasgressione e inadempienza tali da comportare anche, nei casi più gravi, la risoluzione di contratti e/o accordi di lavoro.

#### **4.1 LE SANZIONI PER I DIPENDENTI**

La **NEXTOME S.R.L.** ritiene applicabili, in caso di infrazioni alle regole del Modello, nei confronti di quadri e impiegati, le seguenti sanzioni, irrogabili, in ordine crescente di gravità come di seguito riportato:

1. richiamo verbale,
2. rimprovero scritto,
3. multa fino a un massimo di 4 ore di retribuzione,
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di due giorni,
5. licenziamento con preavviso,
6. licenziamento senza preavviso

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 10 di 18

In particolare, le sanzioni sono distinte ulteriormente in sanzioni conservative del rapporto di lavoro e sanzioni risolutive del rapporto di lavoro. Esse si applicano a seguito di quanto sotto riportato:

a) sanzioni conservative del rapporto di lavoro:

### **1. richiamo verbale**

- violazione delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal MO, per inosservanza delle disposizioni o per esecuzione con scarsa diligenza;
- adozione di una condotta irregolare consistente nell'inosservanza degli obblighi previsti dal sistema di controllo.

### **2. rimprovero scritto**

- è comminato nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, o se sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Trattati delle stesse mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, causa particolari conseguenze specifiche o per la presenza di situazioni recidive, hanno una maggiore rilevanza dovuta a una violazione reiterata del MO;

- tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale e inosservanza delle disposizioni e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs.231/2001.

### **3. multa** non superiore a 4 ore del minimo contrattuale di retribuzione.

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- inosservanza non grave delle norme previste dal Codice Etico aziendale e dal Modello Organizzativo interno;

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 11 di 18

- omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale;
- inosservanza dei programmi e dei provvedimenti adottati dall'O.d.V. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

**4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a due giorni di lavoro si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste o negligenze rispetto alle prescrizioni del M.O.;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da comportare elementi di negatività per la **NEXTOME S.R.L.** ed esporla ad una oggettiva situazione di pericolo.

**b) sanzioni risolutive del rapporto di lavoro:**

**1. licenziamento per giustificato motivo con preavviso:**

- violazione di una o più prescrizioni del MO adottando una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro o da situazioni relative all'attività produttiva e al regolare funzionamento dell'organizzazione di lavoro;

Trattasi di sanzione applicabile al lavoratore che commetta gravi violazioni del MO e del **Codice Etico**, e comunque di maggior entità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni precedenti.

In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni, pur se non così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso, sono comunque tali da essere lesive

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 12 di 18

del rapporto di fiducia della **NEXTOME S.R.L.** nei confronti del lavoratore.

A titolo di esempio, la sanzione si applicabile nei seguenti casi:

1. insubordinazione;
2. abbandono del posto di lavoro, specie da parte di chi è preposto a mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
3. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
4. recidiva reiterata in qualunque delle violazioni per le quali sono comminate continuamente le ammonizioni scritte, le multe e, in particolare, le sospensioni.

## **2. licenziamento per giusta causa senza preavviso:**

- violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio e condotta gravemente lesiva nei confronti della **NEXTOME S.R.L.** e in palese violazione delle prescrizioni del MO, tale da rendere concreta l'applicazione di misure previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della **NEXTOME S.R.L.**
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- infrazione delle norme interne emanate ai sensi del D.lgs. 231/2001, con un livello di gravità tale da far venire meno la fiducia sul rapporto di lavoro e da non consentirne la prosecuzione nemmeno in via provvisoria, a causa della dolosità dell'azione compiuta o per i suoi risvolti economici e penali ai danni della **NEXTOME S.R.L.**;

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 13 di 18

- gravi mancanze nell'esecuzione di azioni previste dal MO o svolgimento di compiti non dovuti e sfociati nella commissione di illeciti e/o che abbiano causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della **NEXTOME S.R.L.** per i reati previsti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

1. grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori;
2. sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
3. sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

## **4.2 LE SANZIONI PER DIRIGENTI E AMMINISTRATORI**

Il presente Sistema disciplinare viene portato a conoscenza anche dei dirigenti e degli amministratori della **NEXTOME S.R.L.** tramite appositi interventi di comunicazione.

L'O.d.V. nell'accertare una violazione del M.O. e del **Codice etico** da parte di un dirigente o di un amministratore, deve subito informare l'intero organismo dirigenziale.

In particolare l'O.d.V. deve controllare e porre attenzione alle violazioni commesse da amministratori e quanti in posizione apicale si

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 14 di 18

sono resi fautori di condotte illecite finalizzate alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

**In base alla gravità di tali condotte, le sanzioni applicabili sono le seguenti:**

**1. il richiamo scritto;**

in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente/Amministratore Delegato incorre nel **richiamo scritto** all'osservanza del Modello, cosa, quest'ultima, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la **NEXTOME S.R.L.**; nel caso di reiterata violazione non grave al dirigente/ Amministratore Delegato si applica come sanzione la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del M.O. e del **Codice etico**, e qualora questo non sia sufficiente, la sanzione può prevedere anche **detrazioni sulla retribuzione**, fino ad un massimo del 25%;

**2. il licenziamento con avviso;**

il dirigente/Amministratore incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso nel caso di grave violazione di una o più disposizioni del MO e del Codice etico aziendale, soprattutto tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze, a fronte della commissione di azioni a rischio reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

**3. il licenziamento senza avviso;**

il dirigente/Amministratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso in caso di grave violazione di una o più disposizioni del MO e del Codice etico aziendale, soprattutto quando

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 15 di 18

la gravità del fatto risulta tale da essere lesiva in maniera irreparabile del rapporto di fiducia, non consentendone la prosecuzione seppure in via provvisoria, avendo comportato situazioni di notevole inadempienza, a fronte della commissione di azioni a rischio reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In tale ultima ipotesi, poiché il rapporto che lega alla **NEXTOME S.R.L.** chi ricopre un ruolo dirigenziale è considerato di natura fiduciaria, la **NEXTOME S.R.L.** ritiene che l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto, venendo a mancare i presupposti di tale fiducia.

#### **4.3 LE SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il presente **Sistema disciplinare** si applica anche all'O.d.V. nel caso di inadempienze da parte di uno o più componenti dell'O.d.V. o di condotta negligente in violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, o ancora inefficienza nell'espletamento dei propri compiti di vigilanza e inosservanza del proprio regolamento nell'esecuzione dei controlli.

In base alla gravità di tali condotte, le sanzioni applicabili sono le seguenti:

##### **1. il richiamo scritto;**

in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il componente dell'O.d.V. incorre nel **richiamo scritto** all'osservanza del Modello, cosa, quest'ultima, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la **NEXTOME S.R.L.**;

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pagina 16 di 18

## **2. la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del MO e del Codice etico;**

nel caso di reiterata violazione non grave del MO, al componente dell'O.d.V. si applica come sanzione la diffida al corretto rispetto delle prescrizioni del MO e del Codice etico, con indicazione dell'infrazione commessa e dei motivi e delle conseguenze del provvedimento;

## **3. la detrazione sul compenso previsto per la prestazione fino al 25%;**

il componente dell'O.d.V. incorre nel provvedimento nel caso di grave violazione di una o più disposizioni del MO e del Codice etico aziendale, soprattutto tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze e omissioni nell'attività di vigilanza e controllo, come ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

## **4. la revoca dall'incarico;**

il componente dell'O.d.V. incorre nel in caso di grave violazione di una o più disposizioni del MO e del Codice etico aziendale, tali da configurare situazioni di negligenza e inosservanza comportanti notevoli inadempienze e omissioni nell'attività di vigilanza e controllo, come ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e quando la gravità del fatto risulta tale da prefigurarsi come elemento lesivo per la **NEXTOME S.R.L.** in termini di danno riconducibile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, causato dalle gravi omissioni o condotte scorrette perpetrate.

### **4.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI**

La **NEXTOME S.R.L.** si riserva di sanzionare azioni, comportamenti e condotte di consulenti, collaboratori esterni, società partner, fornitori e soggetti terzi in violazione a quanto predisposto dal MO e del Codice

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 17 di 18

etico aziendale. Tali violazioni possono comportare, a seconda della gravità, la diffida dell'interessato, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto stabilito dalle specifiche clausole inserite nei contratti. E' a cura dell'O.d.V. predisporre la stesura e l'inserimento negli incarichi e negli accordi contrattuali delle clausole in violazione alle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel M.O e nel **Codice etico** aziendale, o riferite alla commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Altresì la **NEXTOME S.R.L.**, a tutela dei suoi interessi, si riserva di procedere con richiesta di risarcimento danni o di intraprendere le apposite azioni legali qualora dalle violazioni dei soggetti di cui sopra risultino per la **NEXTOME S.R.L.** provvedimenti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## **5 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Nella definizione e applicazione del tipo di sanzione da attribuire in caso di violazione al MO e al **Codice etico** aziendale, si adottano i seguenti criteri generali:

- definizione dell'entità della violazione
- accertamento del grado di responsabilità e del livello di autonomia decisionale e operativa di chi commette l'infrazione;
- presenza di fattori intenzionali e della volontarietà in riferimento a quanto commesso o accertamento che quanto accaduto sia scaturito da mancanze dovute a imperizia e negligenza;
- rilevanza degli obblighi inosservati;

	<b>Modello Organizzativo 231</b>	Data 30/12/2021
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pagina 18 di 18

- verifica dell'esistenza a carico del contravvenente della presenza di precedenti provvedimenti disciplinari già applicati entro il limite di sei mesi;
- constatazione della gravità della violazione e delle conseguenze per la **NEXTOME S.R.L.**, in riferimento soprattutto al rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001, derivante dall'infrazione commessa.

In particolare, per quest'ultimo punto, la gravità dell'infrazione viene definita e valutata considerando i seguenti aspetti:

- durata nel tempo dell'infrazione perpetrata e accertamento di eventuali finalità;
- indicazioni sulle modalità riguardanti come sia stata commessa l'infrazione e sulle sue conseguenze;
- accertamento delle condizioni di prevedibilità delle conseguenze e determinazione dello stato di casualità o volontarietà;
- indagine sulle circostanze che hanno reso possibile l'infrazione, come ad esempio l'eventuale concorso di altri soggetti coinvolti.

La presenza di una situazione recidiva costituisce un elemento aggravante per la sanzione applicata.