
	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina  <b>1 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA  05/07/2024	REVISIONE  02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/01 ed ex art. 30 D.lgs. n. 81/08 e D.M. del 13/12/14**


**SISTEMA DISCIPLINARE**

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina  2 di 19
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA  05/07/2024	REVISIONE  02
GS 23101:2017			

GS 23101:2017

## Indice

<b>1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. LE CONDOTTE RILEVANTI.....</b>	<b>5</b>
<b>3. DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>6</b>
3.1 Misure nei confronti dei Soci.....	8
3.2 Misure nei confronti dei Dipendenti.....	8
3.3 Misure nei confronti di Volontari e Tirocinanti.....	10
3.4 Misure nei confronti dei Responsabili Apicali.....	11
3.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	12
3.6 Misure nei confronti di Fornitori e Organizzazioni partner.....	12
3.7 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza .....	13
<b>4. WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>13</b>
<b>5. VALIDITA' .....</b>	<b>17</b>
<b>6. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>18</b>

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>3 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017

## 1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE


Il presente Sistema Disciplinare è un'Appendice del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa realizzato in conformità al Disciplinare GS 23101:2017 "Requisiti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa", costituente anche Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs 231/01.

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA) dell'Organizzazione, ai sensi del DLgs 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:
  - i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizione procedure attuativi del Modello;
  - ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
3. **Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina  <b>4 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA  05/07/2024	REVISIONE  02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017


- lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)<sup>1</sup>, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)<sup>2</sup>;
  5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
  6. **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista dallo SGRA e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
  7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)<sup>3</sup>;
  8. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

---

<sup>1</sup> 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

<sup>2</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

<sup>3</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>5 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

## 2. LE CONDOTTE RILEVANTI


Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nella "mappatura del rischio" per processi ed area di reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio principale/diretto" identificate nella "mappatura del rischio" per processi ed area di reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di 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.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>6 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
05/07/2024		02	


GS 23101:2017

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### 3. DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE

Sono soggetti al sistema disciplinare del Consorzio Sisifo, specifico ai sensi del D. Lgs. 231/01, tutti i destinatari del presente Modello Organizzativo (e dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante), e cioè in particolare:

- i Soci e i Soci Lavoratori;
- i Lavoratori Dipendenti;
- i Volontari e i Tirocinanti;
- i Responsabili Apicali;
- gli Amministratori e i Sindaci;

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>7 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017


- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con il Consorzio (Collaboratori, Organizzazioni Partner, Consulenti e Fornitori);
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organizzazione informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare rendendolo disponibile negli spazi individuali della intranet aziendale o attraverso affissione o consegna via mail o a mano debitamente documentata. In tal modo l'Organizzazione adempie alle disposizioni dell'art. 7, co. 1 della Legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che prevede l'esposizione delle norme disciplinari e delle sanzioni "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*". L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di recidività o di commissione di una pluralità di illeciti;
- la gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto all'Organizzazione.

L'Organizzazione – rappresentata dal suo Presidente – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>8 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
<b>GS 23101:2017</b>		05/07/2024	02

**GS 23101:2017**

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

### **3.1 Misure nei confronti dei Soci**


In caso di violazione da parte dei soci del Consorzio Sisifo delle indicazioni del presente Modello e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza stesso, provvede ad assumere opportune iniziative tra quelle previste dalle normative vigenti e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

In base allo Statuto, allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

### **3.2 Misure nei confronti dei Dipendenti**

Le violazioni da parte dei lavoratori dipendenti dell'Organizzazione delle indicazioni contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari. Le sanzioni applicabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio



	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>9 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017

1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, sono quelle previste dal CCNL applicato dall'Organizzazione, dai contratti integrativi aziendali, dal regolamento interno e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

In particolare, il lavoratore viene sanzionato con un richiamo verbale o scritto:

- in caso di lieve inosservanza delle indicazioni previste dal presente Modello o dal Codice Etico;
- nel caso in cui sia in posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, e tolleri oppure ometta di segnalare lievi inosservanze commesse da altri lavoratori.


Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per l'Organizzazione.

Il lavoratore viene sanzionato con multa se:

- commette violazioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (ad esempio, violazioni non caratterizzate da dolo ma che abbiano generato potenziali rischi di pregiudizio per l'integrità e/o la conservazione del patrimonio dell'Organizzazione; violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico).
- nel caso in cui sia in posizione di sovra ordinazione rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, tolleri oppure ometta di segnalare le irregolarità di cui al punto precedente.

Il lavoratore viene sanzionato con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica se:

- viola più di una volta le indicazioni previste dal Modello o dal Codice Etico tenendo ripetutamente un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso in relazione alle attività rilevanti per

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>10 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017

le aree a rischio di reato, ovvero con un singolo comportamento in violazione del Modello e/o del Codice Etico, esponga l'Organizzazione ad una situazione oggettiva di rischio per l'integrità e/o la conservazione del suo patrimonio;

- nel caso in cui sia in posizione di sovra ordinazione rispetto ad altri lavoratori, ovvero ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008, tollera oppure omette di segnalare gravi irregolarità commesse da altri lavoratori, che siano tali da esporre l'Organizzazione ad una situazione oggettiva di rischio per l'integrità e/o la conservazione del suo patrimonio.

Il lavoratore incorre nel licenziamento se assume dolosamente un comportamento in palese violazione delle indicazioni previste dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico, comportamento che risulti diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e che sia perciò tale da comportare il rischio di un procedimento penale a carico dell'Organizzazione delle sanzioni ai sensi e per gli effetti del Decreto stesso.


Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dalla normativa contrattuale adottata dall'Organizzazione.

### 3.3 Misure nei confronti di Volontari e Tirocinanti

In caso di violazione da parte di Volontari o Tirocinanti operanti nelle attività del Consorzio Sisifo delle indicazioni del presente Modello o del Codice Etico, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sospensione del rapporto in essere con l'Organizzazione.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate:

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina  <b>11 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA  05/07/2024	REVISIONE  02
<b>GS 23101:2017</b>			

- l'Organismo di Vigilanza, che abbia appreso della violazione direttamente o da altri, informa nel merito il Direttore Amministrativo e il Responsabile dell'Area Aziendale interessata.

Questi ultimi, valutata la segnalazione, adottano gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

### 3.4 Misure nei confronti dei Responsabili Apicali


In caso di violazione o di mancato rispetto delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice Etico) da parte delle figure che nel Consorzio Sisifo hanno ruoli di responsabilità apicale, le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti.

Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dalla normativa contrattuale adottata dal Consorzio Sisifo.

Ai Responsabili Apicali potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferite, su proposta dell'Organismo di Vigilanza e attraverso una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Oltre alla violazione delle procedure contenute nel Modello Organizzativo, costituisce illecito disciplinare da parte dei Responsabili Apicali anche:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- il mancato monitoraggio degli adempimenti a carico dei sottoposti in merito alle disposizioni del Sistema di Prevenzione e Protezione;
- l'assunzione, nell'espletamento del proprio incarico, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente connaturate al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, e che possano perciò essere richieste a colui che riveste un ruolo di responsabilità all'interno dell'organigramma aziendale.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>12 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017

### 3.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione delle indicazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di singoli Consiglieri di Amministrazione o di Sindaci del Consorzio Sisifo, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché tali Organi convochino con urgenza una seduta a cui partecipa l'OdV stesso, per assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente alle disposizioni contenute nelle normative vigenti e nello Statuto.

### 3.6 Misure nei confronti di Fornitori e Organizzazioni partner


La violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte:

- di soggetti che forniscono al Consorzio Sisifo beni o servizi (tramite collaborazione a progetto, prestazione professionale, somministrazione, appalto);
- di organizzazioni che collaborano con il Consorzio Sisifo nella realizzazione di progetti o azioni, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:
  - la sospensione del rapporto contrattuale e delle relative attività,
  - l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione,
  - la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni al Consorzio, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico del Consorzio stesso.

Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza mediante relazione scritta:

- al Consiglio di Amministrazione,
- al Direttore Amministrativo.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>13 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
GS 23101:2017			

GS 23101:2017

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta dal Consorzio siano inserite tali clausole.

### 3.7 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri informano senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Direttore.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini.


Eventualmente il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

## 4. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- I Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l'attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>14 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017


- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Si segnala inoltre che, ad integrazione di quanto su esposto, in data 10.03.2023, è stato emesso il D. lgs. n. 24/23 recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).

Il decreto in esame si pone quale precipuo obiettivo, la tutela del segnalante e di tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti così come specificato all'art. 3 del decreto in esame. Per il raggiungimento delle succitate finalità di tutela è necessario che tutte le attività di adeguamento poste in essere dai soggetti interessati dalla disciplina – che impone, tra gli altri, severi obblighi di riservatezza, con contestuale divieto di porre in essere attività ritorsive nei confronti dei segnalanti – nonché le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione, avvengano sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali. A seguito dell'emanazione del citato decreto, ANAC ha emesso inoltre, a supporto delle aziende, la Delibera n. 311 del 12.07.23 con la quale vengono stabilite le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, cui si rimanda per chiarimenti interpretativi.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;


	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>15 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

**GS 23101:2017**

- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Più nello specifico quindi, il decreto in esame:

- amplia il raggio di applicazione delle forme di tutela coinvolgendo sia tutti gli enti privati che, nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di 50 lavoratori subordinati – con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia quelli che, pur non avendo impiegato la media di 50 lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti del diritto dell'Unione (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti). Sono infine soggetti alla nuova disciplina anche quegli operatori che, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati, abbiano adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>16 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
05/07/2024		02	

GS 23101:2017


- estende l'ambito oggettivo delle segnalazioni a tutte le condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- offre forme di tutela, ove opportuno, anche ai c.d. facilitatori vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante. I soggetti privati dovranno dunque predisporre appositi canali di segnalazione interni – che, siano in grado di garantire, “anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione” – la cui gestione può alternativamente essere affidata ad una persona o ad un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificamente formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, dotato anch'esso di personale adeguatamente istruito per la corretta gestione dei canali di segnalazione.

Inoltre, in ottemperanza a quanto statuito dal decreto, i soggetti interessati dalla disciplina dovranno: pubblicare un'informativa chiara ed esplicativa circa le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, che sia facilmente accessibili sul luogo di lavoro e sul proprio sito internet, qualora ne siano dotati; rilasciare ai cd. Whistleblower, un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

Il Consorzio di Cooperative Sociali Sisifo ha istituito, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il proprio canale di segnalazione interna, ampliandolo, oltre che alle violazioni già considerate del Modello 231, anche alle ulteriori violazioni della legislazione nazionale e dell'Unione Europea, indicate dallo stesso D.Lgs. 24/2023 e raggiungibile al link <http://sisifo.segnalazioni.net>.

Il suddetto canale garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Ha



	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina  <b>17 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
05/07/2024		02	

**GS 23101:2017**

inoltre provveduto a nominare un soggetto esterno quale Gestore delle Segnalazioni in possesso dei requisiti di autonomia, formazione e competenza in materia.

Oltre al canale aziendale è possibile far ricorso a un canale esterno, istituito presso l'ANAC (l'Autorità Nazionale Anticorruzione), in alcuni casi specifici:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante non sia stato attivato o non sia conforme il canale di segnalazione interno;
- qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondati motivi di temere possibili ritorsioni, in caso di segnalazione ai canali interni;
- se il segnalante ritiene che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.


Qualora il segnalante ritenesse inefficaci ai sensi di Legge le risposte di entrambi i canali sopracitati o ritenesse che il loro utilizzo possa costituire un grave pericolo per sé stesso o per la sicurezza nazionale, può ricorrere alla divulgazione pubblica.

Per maggiori informazioni si rimanda alla procedura aziendale *Policy di Gestione delle Segnalazioni*.

## **5. VALIDITA'**

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del SGRA deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dopo concertazione con le parti sociali, ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.


Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio d'Amministrazione.

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>18 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
		DATA 05/07/2024	REVISIONE 02
<b>GS 23101:2017</b>			

GS 23101:2017

## 6. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- D.lgs.n. 24/2023 “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;

	<b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b>		Pagina <b>19 di 19</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
05/07/2024		02	
<b>GS 23101:2017</b>			

- Legislazione cogente applicabile;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee Guida Confindustria in materia di MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Sistema di Gestione della Qualità;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa.