

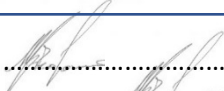
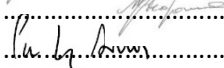

**ISFORT S.p.A.**  
**Istituto Superiore di Formazione e Ricerca per i Trasporti**

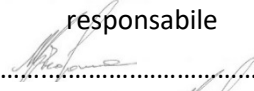
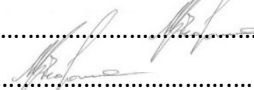

Via Nizza, 45 – 00198 Roma  
 Tel. 06852651 – Fax 0685265246  
 e-mail: info@isfort.it pec: isfort@arubapec.it sito: [www.isfort.it](http://www.isfort.it)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ai sensi del D.Lgs. n.231 – 8 giugno 2001**

**CODICE DISCIPLINARE (CAP. 5 DEL MOG)**

COPIA BETA	01/2020 [ X ]	data 25/11/2020
COPIA REVISIONATA	02/2021 [ X ]	data 12/03/2021
COPIA REVISIONATA	03/2021 [ X ]	data 23/03/2021
COPIA APPROVATA	04/2021 [ X ]	data 26/03/2021
NUMERO COPIA	..../2020	

Emissione AD	data ...03/04/2023...	firma 
Approvazione AD	data ...03/04/2023...	firma 
Approvazione ODV	data ...03/04/2023...	firma 

Revisione no.	data	intervento	responsabile
01	15/10/2021	aggiornam.to D.L. 127/2021	
02	27/07/2022	aggiornam.to L. 22/2022	
03	03/04/2023	.....aggiornam.to D.Lgs. 150/2022	

## **CODICE DISCIPLINARE**

### **SOMMARIO**

<b>1. Principi generali</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Ambito di applicazione</b>	<b>pag. 4</b>
<b>3. Organi competenti</b>	<b>pag. 5</b>
<b>4. Regole generali di comportamento</b>	<b>pag. 6</b>
<b>5. Violazioni del Modello</b>	<b>pag. 7</b>
<b>6. Misure nei confronti di amministratori e sindaci</b>	<b>pag. 8</b>
<b>7. Misure nei confronti del personale con qualifica dirigenziale</b>	<b>pag. 9</b>
<b>8. Misure nei confronti del personale dipendente</b>	<b>pag. 9</b>
<b>9. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e partner</b>	<b>pag. 10</b>
<b>10. Contestazione delle violazioni</b>	<b>pag. 11</b>
<b>11. Superamento delle misure transitorie in applicazione D.L. 127/2021</b>	<b>pag. 13</b>
<b>12. Ulteriore rafforzamento delle misure di rispetto del MOG 231</b>	<b>pag. 13</b>
<b>13. Comunicazione del Codice Disciplinare</b>	<b>pag. 15</b>

## 1. Principi generali

Il Decreto Legislativo 231/2001 ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b), considera attuata la condizione esimente solo se il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto preveda un **CODICE DISCIPLINARE** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale codice disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto ecc.) nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

L'applicazione di provvedimenti disciplinari per la violazione delle regole di condotta aziendali prescinde, pertanto, dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare ed è indipendente dall'eventuale avvio del procedimento disciplinare previsto dal C.C.N.L. e dall'esito del medesimo nei casi in cui il comportamento perseguito integri una fattispecie censurabile sotto il profilo giuslavoristico.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei destinatari del medesimo sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni.

I principi generali di cui in precedenza hanno trovato applicazione e rafforzamento anche in occasione alla emanazione, da parte del Governo, del D.L. 127/2021 per il controllo del possesso della Certificazione Verde (Green Pass o GP) da parte dei dipendenti del settore privato per l'accesso ai luoghi di lavoro, formazione o di volontariato a partire dal 15 ottobre 2021, fino alla cessazione dello stato di emergenza.

Atteso che la malattia conseguente al contagio da COVID-19 era stata qualificata come "infortunio sul lavoro" qualora venisse contratta nell'adempimento delle mansioni lavorative, l'azienda risulterebbe esposta ai reati previsti dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001, che richiamano gli artt. 590 e 589 del Codice penale.

Per maggiore specificazione in merito a quanto attuato al momento in merito agli obblighi di cui al citato D.L. 127/2021 si rinvia al **Protocollo per la verifica del possesso della certificazione verde per l'accesso nei luoghi di lavoro dell'azienda**, emanato il 15 ottobre 2021 e ai documenti collegati, le cui prescrizioni obbligatorie sono peraltro cessate con il termine della fase emergenziale il 30 giugno 2022.

## 2. Ambito di applicazione

Gli articoli 2104, 2105 e 2016 del Codice Civile disciplinano in generale gli obblighi di diligenza e fedeltà previsti in capo al lavoratore e il collegato potere del datore di lavoro di predisporre e attuare apposite azioni di tipo disciplinare per punire eventuali violazioni.

I provvedimenti disciplinari, ai sensi del presente Codice Disciplinare, nei riguardi del personale dipendente sono comminati nel rispetto della legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori", e del Contratto Collettivo Nazionale del Commercio per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi, applicato da Isfort.

Destinatari del sistema disciplinare sono principalmente il personale apicale e il personale sottoposto alla direzione e al controllo del personale apicale, ovvero tutti i soggetti indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile, quali i prestatori di lavoro subordinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e, ove non ostino norme di legge imperative, tutti gli stakeholders della Società.

Si annota che con l'entrata in vigore del citato D.L. 127/2021, nello specifico ai commi 8,9 e 10 dell'art. 3, erano state introdotte sanzioni amministrative e pecuniarie per la violazione degli obblighi di cui al predetto Decreto, con riferimento ai commi da 6 a 10 dell'art. 9-septies del D.L. 52/2021, opportunamente novato in quella occasione.

Le predette sanzioni e le modalità di applicazione erano state opportunamente descritte da Isfort nel dettaglio nel Protocollo per la verifica del possesso della certificazione verde per l'accesso nei luoghi di lavoro dell'azienda, ai sensi del D.L 15 ottobre 2021, n.127, allegato conseguentemente al MOG 231 di Isfort.

Nel Protocollo in questione, che trova superamento alla cessazione della fase emergenziale, era specificato che le sanzioni amministrative al personale per violazione delle previsioni del decreto erano a carico del datore di lavoro, mentre le sanzioni pecuniarie erano irrogate dal Prefetto, su segnalazione e trasmissione degli atti relativi alla violazione, da parte del datore di lavoro e dei soggetti dallo stesso incaricati all'accertamento (art.9 septies, commi 8 e 9, D.L. 52/2021).

La cessazione della fase emergenziale del Covid 19 rende non più obbligatori i controlli del Green Pass e la conseguente applicazione di sanzioni, riportando la procedura di comunicazione dello stato di malattia nell'ambito delle comunicazioni di legge, da parte del

lavoratore, dello stato di malattia e delle conseguenti comunicazioni da parte del datore di lavoro agli organi competenti.

L'aggiornamento del Modello, e conseguentemente del presente Codice Disciplinare, considera le recenti modificazioni inserite nei Decreti legislativi n.150 del 10 Ottobre 2022, entrato in vigore il 31.12.2022 con applicazione dal 23 febbraio 2023 e n.156 del 4 ottobre 2022, entrato in vigore il 6 novembre 2022, in attuazione della c.d. Riforma Cartabia, con importanti interventi per lo più tesi a garantire una concreta tutela del principio della ragionevole durata del processo e del giusto processo.

È considerato, inoltre, nel presente aggiornamento, il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali, entrato in vigore il 30 marzo 2023, con cui il Legislatore ha unificato in un testo unico gli interventi normativi di regolamentazione dell'istituto, di derivazione europea, del *whistleblowing*, ovvero l'obbligo per gli enti privati, e non più mera facoltà, di istituire canali di segnalazione interna di violazioni che prevedano concreti strumenti di tutela dei segnalanti.

Si rammenta, inoltre, che con successive modificazioni e integrazioni del D.L. 231/2001, erano state introdotte nuove fattispecie di reato, descritte nella Parte Generale del M.O.G. di Isfort, a cui si invita a fare riferimento.

Pertanto, il presente documento è aggiornato, per quanto riguarda le misure di inasprimento delle sanzioni pecuniarie e interdittive, al D.Lgs. 14 luglio 2020, n.75, al D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 18, alla L. 9 marzo 2022, n. 22.

L'inasprimento delle sanzioni trova maggiore rafforzamento nel caso di delitti di criminalità organizzata quali: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 - bis c.p.), altri reati connessi per i quali la modifica delle sanzioni interdittive è stata estesa fino alla sanzione di interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati dagli articoli del c.p. che precedono.

Da ultimo si segnala l'indebita percezione di erogazioni, truffa oltre che in danno dello Stato o di un ente pubblico in genere è estesa anche all'Unione europea in attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione - art. 5, comma 1, D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).

### **3. Organi competenti**

La Società - nelle figure del Consiglio di Amministrazione e del Presidente - è tenuta alla formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ne verifica l'adeguatezza e nel controlla la corretta applicazione, con riferimento alla incidenza di eventuali infrazioni sui contenuti del Modello Organizzativo.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato circa l'eventuale irrogazione di sanzioni e potrà fornire le proprie 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 essere attivato anche a seguito di specifica segnalazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte, circa eventuali infrazioni riscontrate.

In particolare Isfort ha provveduto a disporre una modalità di segnalazione, aggiornata secondo la recente novazione normativa sul *whistleblowing* di cui sopra, come più dettagliatamente è trattato nel MOG parte generale, al cap.7.9.

#### **4. Regole generali di comportamento**

Il comportamento degli amministratori e dei dipendenti della Società (di seguito dipendenti), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (di seguito Consulenti) e delle altre controparti contrattuali di Isfort, devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

In particolare, le regole di comportamento prevedono che:

- I rapporti sia nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, intendendo con ciò anche Enti Pubblici nazionali e dell'Unione Europea, oltre che in generale con terzi, devono essere gestiti da incaricati sulla base dei limiti di mandato stabiliti dallo Statuto della Società e delle specifiche deleghe in essere, con attenzione alle norme della legge 190/2012 – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione,” e, in particolare il comma 16 dell'art.53 della citata legge ovvero la c.d. clausola anti *pantouflage*;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui Soci e sui terzi;
- è consentito ai Soci l'esercizio di controllo nei limiti previsti ed il rapido accesso alle informazioni contemplate dalle norme, con possibilità di rivolgersi all'OdV in caso di ostacolo o rifiuto.
- i dipendenti, i consulenti non devono porre in essere comportamenti che integrano le fattispecie sia di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto;

- è vietato porre in essere nelle relazioni intercorrenti con/fra dipendenti, i consulenti accordi non regolati da documenti ufficiali preventivamente autorizzati dal vertice aziendale o dalle funzioni delegate;
- i dipendenti devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di illegittimo conflitto di interessi. In particolare è espressamente vietato stipulare accordi e/o contratti con persone aventi legami di parentela, salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione del vertice aziendale;
- i compensi dei consulenti devono essere determinati per iscritto. È espressamente vietato elargire compensi di qualunque natura non supportati dalla necessaria documentazione contrattuale;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti, consulenti che operano sia con gli enti pubblici, che in generale con terzi, devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità o comunque di rischio con riferimento ai principi riportati nel presente Modello;
- nessun tipo di pagamento superiore agli euro cinquecento/00 può essere effettuato in contanti o in natura. Eventuali pagamenti per piccoli importi effettuati per cassa ed eccedenti il valore di euro cinquecento/00) devono essere espressamente autorizzati dall'Amministratore Delegato con informativa all'OdV;
- è espressamente vietata l'elargizione in denaro a pubblici funzionari;
- è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari o a persone ad essi riconducibili, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per Isfort;
- gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità' del loro valore e perché volti a promuovere iniziative di carattere caritatevole o l'immagine della Società;
- i regali offerti devono essere documentati in modo tale da consentire le necessarie verifiche e autorizzazioni.

## **5. Violazioni del Modello**

Sono considerati i comportamenti in violazione del Modello:

- violazione di procedure interne previste dal Modello quali la non osservanza delle procedure prescritte, omissioni di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito ad informazioni prescritte, omissione di controlli, etc. o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, che esponga la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal decreto legislativo;

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni saranno commisurate in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- della eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nel corso del biennio precedente;
- dell'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per lo Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Isfort si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello, commisurandone l'entità al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso e al grado di intenzionalità del suo comportamento.

## **6. Misure nei confronti degli amministratori e sindaci**

In ragione della specificità di commissione da parte di uno o più amministratori e/o sindaci di reati presupposto 231 non è possibile individuare misure sanzionatorie nello specifico del Codice Disciplinare.

In caso di violazione del Modello l'OdV è tenuto, pertanto, a informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale, che provvederanno conseguentemente convocare, se del caso l'Assemblea dei Soci, per l'adozione di provvedimenti a norma del Codice Civile, fino alla revoca per giusta causa, con riserva di richiedere il risarcimento dell'eventuale danno subito.



## 7. Misure nei confronti del personale con qualifica dirigenziale

Nel caso in cui le violazioni del Modello siano poste in essere dai dirigenti dell'azienda, in considerazione del vincolo fiduciario che li lega alla società, si rende necessaria l'adozione di misure sanzionatorie idonee in ordine alla infrazione alla disciplina e/o diligenza del rapporto di lavoro.

In ragione della gravità delle violazioni possono arrivare fino alla **risoluzione anticipata del contratto di lavoro, senza preavviso** ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Tenendo in conto il ragionevole bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza sanzionatoria, il provvedimento adottato è commisurato all'infrazione in base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- intenzionalità e gravità del comportamento illecito, considerato il livello di rischio a cui la società è stata esposta a seguito del comportamento medesimo;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

L'elusione fraudolenta dei protocolli e delle prescrizioni del Modello, comporterà **la risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso** ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL vigente e ciò in ragione della circostanza per lo quale il fatto stesso deve considerarsi posto in essere contro la volontà della Società e nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi, a tutti gli effetti a nocumento della funzione esimente del Modello.

## 8. Misure nei confronti del personale dipendente

Come già richiamato i provvedimenti disciplinari comminabili nei riguardi del personale dipendente rientrano tra quelli previsti dal codice aziendale di disciplina, nel rispetto delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori", e dal Contratto Collettivo Nazionale del Commercio per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi applicato.

Si richiamano sommariamente quanto le norme vigenti prevedono in materia di obblighi di comportamento a carico del dipendente:

- obbligo di agire sotto la direzione ed il coordinamento del datore di lavoro;
- obbligo di non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore;

- obbligo di non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio;
- obbligo di eseguire la prestazione di lavoro oggetto del contratto di lavoro con diligenza e perizia.

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali individuate nel presente Modello sono definiti come **illeciti disciplinari**.

I provvedimenti disciplinari previsti nei casi di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne da parte del lavoratore, a seconda della gravità dell'infrazione, sono:

- rimprovero e/o biasimo e/o richiamo verbale o scritto;
- multa non eccedente 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo di 10 giorni

Per mancanze lievi si applica la recidiva delle medesime infrazioni fino alla terza volta nell'anno solare. Si definiscono mancanze lievi l'inosservanza delle procedure del Modello, l'omissione di comunicazioni all'OdV, l'omissione di controlli che non comportino o consentano la commissione di reati presupposto 231.

Il dipendente che adotta un comportamento palesemente in violazione del Modello, anche solo con l'intenzione di compiere un reato presupposto 231, può essere sanzionato con un provvedimento di **licenziamento con preavviso o senza preavviso**, nel rispetto delle garanzie previste dall'art. 7 dello statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari, in base a quanto previsto all'art. 3.14 (Norme e provvedimenti disciplinari) del CCNL Commercio e Aziende del Terziario, fermi restando i principi di correlazione, proporzionalità e bilanciamento tra condotta trasgressiva e provvedimento disciplinare.

Ogni atto relativo a un provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per la valutazione di competenza.

## **9. Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti e partner**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto 231/2001 e/o del Codice etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, a norma dell'art.1453 del Codice Civile, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello o commissione dei reati rilevanti sia ai fini del D.Lgs. 231/2001, sia delle leggi vigenti, da parte di consulenti sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

A tal fine è disposto l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola.

In assenza di tale obbligazione contrattuale, è prevista quantomeno una dichiarazione da parte del terzo o del collaboratore di conoscenza del Modello adottato dalla società e l'impegno ad improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, che dovranno essere preventivamente accettate.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice penale di una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

## **10. Contestazione delle violazioni**

Richiamando il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio applicato, l'Istituto rende disponibile la consultazione, da parte dei lavoratori, del codice disciplinare aziendale mediante la sua affissione in luogo accessibile a tutti, mutuando il principio dal concetto penale del "*nullum crimen sine lege*", in quanto il lavoratore non può essere soggetto all'arbitrio del datore di lavoro.

La predeterminazione della violazione significa che **il datore di lavoro non può modificare**, a proprio piacimento, la normativa aziendale la quale deve fissare, altresì, il limite di condotta che non può oltrepassare.

In caso di inosservanza di tale regola può essere dichiarata l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata al lavoratore.

Il codice disciplinare indica **le sanzioni**, le relative infrazioni nonché le procedure di contestazione.

Non sono necessariamente riportate, invece, le infrazioni che discendono dalla violazione di norme penali, sulla base del principio che *“ciò che discende dalla legge, non può essere ignorato”*.

La previsione disciplinare può non essere analitica ma è sufficiente che la stessa abbia un carattere schematico dal quale discenda direttamente una riconducibilità al comportamento sanzionato.

Da ciò consegue, in questi casi, la piena legittimità di un provvedimento disciplinare relativamente al campo di applicazione dei reati presupposto 231, esclusivamente se riferito a norme, per lo più ignote alla generalità, rese note mediante il MOG, notificato e fatto condividere espressamente dai dipendenti.

La mancata pubblicizzazione del codice disciplinare non riverbera i propri effetti negativi sull'operato di Isfort, allorquando il comportamento del lavoratore abbia violato norme penali o quelle di fedeltà e diligenza di cui parlano gli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

Una volta accertato un comportamento da sanzionare sarà avviato un **procedimento disciplinare attraverso la contestazione disciplinare**, in linea generale a mezzo lettera indirizzata al dipendente, che consegnata a mani o per raccomandata a/r.

Nella **contestazione disciplinare** Isfort notificherà al dipendente il **comportamento** tenuto che si considera essere un'infrazione disciplinare.

La contestazione disciplinare deve essere:

- specifica;
- tempestiva;
- immutabile.

Per quanto riguarda il requisito della **specificità della contestazione disciplinare** impone a Isfort di lavoro di indicare nella lettera il **fatto contestato** in modo chiaro, preciso e puntuale e non in modo generico ed approssimativo, per consentire al dipendente di comprendere esattamente a quale fatto ci si riferisce, indicando la data o le date nelle quali il fatto è avvenuto; l'orario preciso o almeno la fascia oraria; il luogo in cui il fatto è stato commesso; qualsiasi circostanza che possa rendere la descrizione del fatto precisa e puntuale (ad esempio indicando le persone presenti, etc.).

Per quanto concerne la **tempestività della contestazione disciplinare**, Isfort invia al dipendente la contestazione disciplinare senza far trascorrere un lasso di tempo troppo lungo, onde evitare che il lavoratore debba ritenere che il fatto commesso non sia da considerare infrazione disciplinare.

In merito alla **immutabilità della contestazione disciplinare** rileva il fatto che l'Istituto non può accettare formule di scarico della responsabilità da parte del dipendente che abbia

commesso violazioni di natura penale in relazione ai reati presupposto 231 e di inosservanza consapevole del MOG.

### **11. Superamento delle misure transitorie in applicazione del D.L. 127/ 2021**

I commi 8,9 e 10 dell'art. 3 del D.L. 127/2021 indicavano le sanzioni e le relative modalità di applicazione per la violazione degli obblighi di cui al predetto Decreto, con riferimento ai commi da 6 a 10 dell'art. 9-septies del D.L. 52/2021, opportunamente novato per l'occasione.

Le misure di controllo del possesso della Certificazione Verde (Green Pass o GP) per l'accesso ai luoghi di lavoro, formazione o di volontariato, applicate per tutti i soggetti individuati dal D.L. n. 127/2021, sono cessate il 30 giugno 2022, termine della fase emergenziale.

Per opportuna memoria si annota che Isfort aveva adottato il 15 ottobre 2021 il proprio Protocollo prescritto per legge, ove la comminazione di sanzioni amministrative al personale, inteso in senso lato, per la violazione delle previsioni del decreto erano a carico del datore di lavoro, mentre le sanzioni pecuniarie erano irrogate dal Prefetto, su segnalazione e trasmissione degli atti relativi alla violazione, da parte del datore di lavoro e dei soggetti dallo stesso incaricati all'accertamento (art.9 septies, commi 8 e 9, D.L. 52/2021), fatto salvo l'intervento dell'autorità giudiziaria per violazioni individuali di natura penale in relazione ai reati presupposto 231. Le predette sanzioni decadono, quindi, alla cessazione della fase emergenziale.

Restano evidentemente a carico di lavoratori le segnalazioni di legge di stato di malattia

### **12. Ulteriore rafforzamento delle misure di rispetto del MOG 231**

Come già rappresentato in precedenza può ritenersi collegata all'adozione del Codice Disciplinare, la normativa ad hoc sul fenomeno del c.d. *whistleblowing*, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione di tutto il personale e dei collaboratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno degli enti pubblici e privati.

Il già menzionato Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937e delle normative nazionali, in particolare la Legge 179/2017, ha uniformato in un testo unico gli interventi di legge in materia di *whistleblowing*, rendendo obbligatorio per gli enti privati, e non più mera facoltà, di istituire canali di segnalazione interna di violazioni che prevedano che prevedano concreti strumenti di tutela dei segnalanti.

Inserendo il nuovo comma 2 bis all'art.6 del Decreto 231/2001, il Legislatore, in analogia ai modelli e sistemi anticorruzione europei, ha indicato **forme e strumenti di segnalazione per garantire la riservatezza delle persone che segnalano violazioni** del diritto dell'Unione e delle normative nazionali, con divieto di atti ritorsivi o discriminatori a carico del segnalante.

La sostanziale novità del provvedimento è l'ampliamento **del quadro degli illeciti che potrebbero essere oggetto di segnalazione**, non più limitati alle sole materie di natura penalistica (quali p.e. la corruzione, concussione e frodi) ma estesi alle **malpractice**, non considerate reati penalmente perseguibili, ma che potrebbero incidere su **interessi comunitari (privacy, antitrust, ambiente)**, e anche a condotte che violano il codice etico al quale la società ha inteso conformarsi per rinforzare le proprie scelte di Corporate Social Responsibility.

Isfort si è conformato, pertanto, al dettato dell'art. 6, commi 1, 2, 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto onde **dimostrare efficacemente la funzione esimente del proprio Modello 231**, adottando una modalità di gestione delle segnalazioni descritta al capitolo 7.5 del MOG, di cui si riassume di seguito gli elementi principali.

Con la citata novazione normativa sul *whistleblowing*, i destinatari del Modello (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori), possono segnalare all'OdV violazioni del modello stesso, utilizzando le seguenti misure aggiuntive introdotte da Isfort, in accordo con il comma 2-bis dell'articolo 6 del decreto medesimo:

- 1) un canale di comunicazione per consentire di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante le segnalazioni possono essere inviate a mezzo raccomandata a.r. all'Organo di Vigilanza, nella persona del dr. Pier Luigi Aymerich, all'indirizzo di Via Giovanni Salviucci, 1, 00199 Roma.

- 2) un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, a mezzo messaggio di posta elettronica indirizzato al medesimo OdV, all'indirizzo PEC: [aymerich@pec-legal.it](mailto:aymerich@pec-legal.it)

L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'istituto. Le denunce dovranno essere rilevanti, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e non tese a evidenziare notizie o elementi di giudizio di comportamenti inerenti a problematiche personali sia di natura contrattuale o di relazioni interpersonali.

Isfort, per agevolare la presentazione, ha predisposto il modulo di segnalazione illeciti, allegato sub 5 al Modello, e reso disponibile sul sito della Società [www.isfort.it](http://www.isfort.it).

Nel caso di comunicazione di denuncia l'OdV disporrà idonea istruttoria di verifica dell'attendibilità e congruità della segnalazione, se del caso contattando direttamente

l'estensore della comunicazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando, se del caso, eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

Definita la rilevanza della comunicazione l'OdV attuerà le procedure di controllo, trasferendo idonea informativa all'Organo amministrativo per l'applicazione delle misure previste dal Codice Disciplinare, e l'eventuale irrogazione di idonee sanzioni di carattere disciplinare interno o di carattere contrattuale/negoziale, quando del caso.

Quando le fattispecie di reato, una volta verificate, siano tali da rendere obbligatoria la comunicazione all'ANAC- Autorità Nazionale Anticorruzione, l'OdV provvederà conseguentemente.

Merita menzionare che è possibile presentare denunce all'ANAC in via autonoma, attraverso il canale **di segnalazione esterno** riservato a chi ritiene di presentare una denuncia soprattutto qualora i canali interni all'impresa non dovessero dare seguito alla denuncia.

La società, oltre alla segnalazione di illeciti, nell'ottica di favorire la condivisione delle proprie scelte di Corporate Social Responsibility da parte delle funzioni apicali e del personale ha reso disponibile, inoltre, un canale di comunicazione all'OdV per segnalare inadeguatezze e/o carenze attuazione del MOG o necessità di adeguamento del Modello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, a mezzo dell'idoneo modulo di segnalazione osservazioni, allegato sub 6 al presente MOG, e reso disponibile sul sito della Società [www.isfort.it](http://www.isfort.it).

L'Organismo di Vigilanza riceverà dette comunicazioni all'indirizzo di posta elettronica [aymerich@alos.it](mailto:aymerich@alos.it) e l'OdV attuerà i propri compiti in adempimento dei punti 7.2 e 7.3 che precedono.

Merita rammentare che nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'azienda è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**.

Detta inosservanza che si esclude, pertanto, quando l'azienda, prima della commissione del reato, adotta ed efficacemente attua un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo e ne dà **opportuna e diffusa conoscenza alle funzioni apicali, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori e ai fornitori**.

### **13. Comunicazione del Codice Disciplinare**

A norma dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle previsioni dei capp. 3.4, 6 e 9.2 del Modello, il presente Codice Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutto il personale Isfort mediante affissione in locali accessibili dei luoghi di lavoro e pubblicato, anche per l'informativa a terzi, sul sito aziendale [www.isfort.it](http://www.isfort.it) e divulgato, unitamente al Codice Etico, nel corso di opportune sessioni informative.