

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	3.0
		Del:	16.12.2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ACIMMAGINE S.R.L.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
 “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.lgs. 231/2001)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 16.12.2025

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

INDICE

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	1
1 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	3
2 AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO.....	5
3 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/2001).....	5
3.1 Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno	5
3.1.1 <i>I destinatari del Sistema Disciplinare</i>	5
3.1.2 <i>Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare</i>	6
3.1.3 <i>Principi Generali</i>	7
3.2 Tipologie di Sanzioni Disciplinari	7
3.2.1 <i>Sanzioni per i Dipendenti</i>	7
3.2.2 <i>Sanzioni per i Dirigenti</i>	8
3.2.3 <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	9
3.2.4 <i>Misure nei confronti dei Sindaci</i>	9
3.2.5 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e dei partner commerciali</i>	10
3.2.6 <i>Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)</i>	10
3.3 Principi Procedurali.....	11
3.3.1 <i>Tentativo</i>	12
3.3.2 <i>Informazione e Formazione</i>	12
3.3.3 <i>Norma di rinvio</i>	12

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

1 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

Aree Sensibili: processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Società;

Codice Etico: il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti da ACIMMAGINE S.r.l.;

Collaboratori: i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e di distacco;

D. Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D. Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza¹, aventi un rapporto di lavoro con la Società, compresi i membri degli Organi Societari;

Fornitori: i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

Flussi informativi: dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";

Legge, 30/11/2017 n° 179: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

Linee Guida: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021);

Modello (o "MOG"): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;

Organi Sociali: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

Organismo di Vigilanza o OdV: ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

P.A.: ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio".

Partners: le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);

¹ Cfr. art. 5 del D. Lgs. 231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

Protocollo: insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

Reati: le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

Società: ACIMMAGINE S.r.l.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	Del:	16.12.2025

2 AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex. D. Lgs. 231/2001) della ACIMMAGINE S.r.l. (nel seguito anche “Società”) è adottato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

3 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/2001)

3.1 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO INTERNO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex. D. Lgs. 231/2001) adottato dalla ACIMMAGINE, quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (nel seguito “MOG” o “Modello 231/01”), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

Il Decreto Legislativo n. 231/01 all’art. 6, comma 2, lett. e) richiede all’ente collettivo di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”. Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato dalla ACIMMAGINE devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell’art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da ACIMMAGINE con i Terzi (*i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers*), nel seguito definiti come “Collaboratori esterni”.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell’Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da ACIMMAGINE indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D.Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.1.1 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Componenti ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno a ACIMMAGINE, una posizione c.d. “apicale”.

A mente dell’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa*”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’ente.

Assume rilevanza, la posizione dell’organo amministrativo della Società.

Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I sottoposti

L’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti.

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: **i Terzi Destinatari**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con ACIMMAGINE un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche in virtù di contratto di servizi);
- i contraenti ed i partner.

3.1.2 LE CONDOTTE RILEVANTI AI SENSI DELL’APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e dal Codice Etico e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti disciplinari il soggetto che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adotti, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse dalla ACIMMAGINE;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

3.1.3 PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un'infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l'evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per ACIMMAGINE e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **Commercio**;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contatti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") nominato da ACIMMAGINE verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione siano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

Ed inoltre la Società, a fine di scoraggiare eventuali pratiche o comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, può prevedere un sistema di decurtazioni che incidono sulla parte variabile della retribuzione².

3.2 TIPOLOGIE DI SANZIONI DISCIPLINARI

3.2.1 SANZIONI PER I DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della ACIMMAGINE degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della ACIMMAGINE in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per tutti i dipendenti, sia di livello dirigenziale che non, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

² Cfr. Trib. Milano sentenza n.1070 del 25 gennaio 2024

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

In applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro, si prevede che le mancanze del dipendente possono essere punite, a seconda della loro gravità con:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti suddetti il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse dalla ACIMMAGINE;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello 231/01, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti (nei limiti delle rispettive deleghe e competenze).

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

3.2.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la ACIMMAGINE provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile, indicate al punto precedente.

Con riferimento al Modello costituiscono sempre illeciti disciplinari:

- la violazione del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità agli stessi riconosciuti.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in accordo con il Consiglio di Amministrazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

3.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del componente imputato, l'OdV può proporre all'Organo amministrativo e all'Assemblea il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento interno, del Codice Etico e delle regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure aziendali adottate nell'ambito dello stesso;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

3.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	Del:	16.12.2025

l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

3.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E DEI PARTNER COMMERCIALI

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la ACIMMAGINE di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto dell'ente al risarcimento degli eventuali danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

3.2.6 GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALEZIONE (WHISTLEBLOWING)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 coloro che effettuano le segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per ritorsione: *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 secondo quanto previsto dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione di quanto previsto dall'art. 17 sono nulli (ad esempio, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, il mutamento di mansioni).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire "ritorsioni" si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che le ha poste in essere (datore di lavoro).

La società applica dunque i provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare, fermo restando le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da parte di ANAC, nei confronti di coloro che risultano essere responsabili degli illeciti enunciati nell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, vengono applicate sanzioni:

- a. sono state commesse ritorsioni
- b. quando la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla
- c. quando è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12
- d. quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- e. quando (nel caso dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. 24/2023) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La società, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

3.3 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

L'Organismo, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì l'anonimato e la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ACIMMAGINE.

Ove venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espletterà un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, "Statuto dei Lavoratori" e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili della unità organizzativa coinvolta e del Direttore Generale (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche o Autorità di Vigilanza, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	3.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	16.12.2025

Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione di ACIMMAGINE, in veste di Datore di lavoro, attiverà la procedura di sanzionamento disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

3.3.1 TENTATIVO

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con ACIMMAGINE.

3.3.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.
Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

3.3.3 NORMA DI RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.