

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300

| RIFERIMENTI | | DATA | FIRMA |
|-----------------------|-------------------------------------|------------|-------|
| CODICE DOC | MOG231_CODISC231 | | |
| VERSIONE | 02 | | |
| APPROVAZIONE | AMMINISTRATORE UNICO | 14/12/2023 | // |
| CONTROLLO | ODV | 14/12/2023 | // |
| STATO DELLE REVISIONI | | | |
| COD. VERSIONE | DESCRIZIONE | DATA | FIRMA |
| 01 | Adozione | 23/07/2020 | // |
| 02 | Adeguamento al d.lgs.24/2023 | | |
| | | | |

Sede legale ed operativa

P.zza Sandro Pertini, snc (Palazzina S.I.F.) - 03100 Frosinone
 Tel. 0775.818.260 Fax 0775.818.383

Sede operativa

Viale Luigi Schiavonetti, 290/b - 00173 Roma
 Tel. 06.89285.1 Fax 06.89285400



Codice disciplinare 231

Sommario

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Fonti normative di riferimento | 4 |
| 2. | Adozione del Codice Disciplinare 231..... | 4 |
| 3. | Destinatari..... | 5 |
| 4. | Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare di Infodata Education S.r.l..... | 5 |
| 5. | Le condotte rilevanti | 6 |
| 5.1 | Whistleblowing..... | 6 |
| 6. | Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare | 7 |
| 6.1 | Whistleblowing..... | 7 |
| 7. | Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare | 8 |
| 8. | Le sanzioni disciplinari | 8 |
| 9. | Pubblicità e modifiche | 10 |

1. Fonti normative di riferimento

Le presenti fonti normative disciplinano il rapporto lavorativo instaurato tra Infodata Education S.r.l. e le risorse umane che, a vario titolo, pongono in essere delle attività in nome, per conto e nell'interesse della Società, da cui scaturiscono diritti ed obblighi reciproci:

- la Costituzione;
- la Legge 300 del 1970 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori);
- il Codice Civile (ed in particolare, gli articoli 2104, 2105 e 2106);
- il Codice Penale e la legislazione speciale in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, il "CCNL");
- il Modello Organizzativo di Gestione adottato dalla Società, compresi tutti i documenti ad esso riferibili e in esso richiamati che ne fanno parte integrante (di seguito "MOG 231" o "Modello");
- Codice Etico e di Comportamento Infodata Education S.r.l.;
- Ordini di servizio e regolamenti interni;
- Contratti e accordi.

Tali fonti - di rango normativo nazionale ed organizzativo "interno" - non escludendosi e non contrastandosi reciprocamente ma, bensì, integrandosi, formano il sistema disciplinare su cui poggia la struttura del presente Codice Disciplinare 231 (di seguito, il "Codice").

2. Adozione del Codice Disciplinare 231

In ottemperanza a quanto prescritto dal d.lgs.231/01 (di seguito, il "Decreto") agli artt. 6, co.2 lettera e) e 7, co.4 lettera b) l'ente, al fine di assicurare la compiuta attuazione del proprio MOG231, nonché la coerenza dell'apparato regolamentare interno ad esso connesso e riferibile, deve dotarsi di un sistema disciplinare interno e specificamente strutturato capace di sanzionare a livello disciplinare il mancato rispetto di quanto in esso stabilito. L'introduzione di un sistema disciplinare rappresenta, tra l'altro, un importante elemento strutturale del MOG231 per potersi conformare alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti: tale adempimento, infatti, rappresenta uno degli elementi di efficacia del sistema organizzativo voluto ai sensi dal Decreto e, quindi, strumentale a poter esonerare l'ente da una potenziale contestazione in sede penale.

Il Modello di è stato concepito e costruito tenendo in considerazione l'esigenza di addivenire ad una globale integrazione tra quanto predisposto a livello operativo e, quindi, l'insieme della documentazione che regola i processi aziendali, con i principi e i presidi definiti a livello di *governance* 231 tesi ad evitare il verificarsi di determinate fattispecie di reato.

Per "*violazione del Modello*", pertanto, non deve intendersi la sola violazione delle statuizioni riferibili al documento aziendale in quanto tale identificato, ma anche la violazione di principi etici che ispirano l'agire quotidiano e che si rinvergono nelle regole e nelle procedure operative definite dai vari documenti aziendali che vanno componendo, integrandosi, il descritto sistema regolamentare interno ai fini 231.

Il rispetto delle prescrizioni ivi definite, rappresenta **un obbligo di rilevanza contrattuale** imposto ai Destinatari che operano per conto e nell'interesse di Infodata Education S.r.l. e rientra nel più generale obbligo personale di serbare una condotta in linea con le norme di legge e dei regolamenti aziendali, in modo da non pregiudicare o mettere a rischio gli interessi della Società.

Tramite il Codice, Infodata Education S.r.l. ha voluto prevedere e rendere noto a tutti i Destinatari i presupposti, le condizioni e le conseguenze del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si ispirano ai principi di seguito indicati e tendono al rafforzamento del senso di responsabilità e di appartenenza ad Infodata Education S.r.l. e, inoltre, al ripristino dei rapporti corretti all'interno della comunità lavorativa.

Ogni infrazione accertata del MOG231 rappresenta per la Società una forma di inadempimento contrattuale, perché lesiva del rapporto di sinergia, fiducia, diligenza e fedeltà, non solo verso quest'ultima, ma nei confronti dei propri colleghi, nonché potenzialmente idonea a cagionare un danno all'intera compagine societaria.

La fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare, segue i principi di legge sanciti dall'ordinamento giuridico italiano e, in particolare, dalla L.300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dai CCNL applicati e dagli accordi stipulati. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria per i medesimi fatti, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs.231/01.

3. Destinatari

I soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare 231 sono:

- gli organi sociali previsti dalla Legge e dallo Statuto, di controllo e di vigilanza;
- i soggetti in posizione “apicale”, così come definiti dall’art.5, co.1 del Decreto: si intendono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- i soggetti “sottoposti” all’altrui direzione e vigilanza, così come definiti dall’art.5, co.2 del Decreto: si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (es. operai, impiegati) o dal livello e, in generale, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza altrui;
- i soggetti terzi: tutti i soggetti (es. consulenti esterni, collaboratori, agenti, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOG in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura 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 come soggetti esterni e autonomi.

4. Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare di Infodata Education S.r.l.

Il Codice fonda la propria natura di atto regolamentare e normativo interno sui seguenti principi:

- **Pubblicità:** atto che regola la vita lavorativa dei Destinatari, sia dentro la sede lavorativa che fuori dalla stessa qualora impegnati in attività lavorative esterne o presso clienti, è affisso in un luogo accessibile a tutti presso la sede legale, nonché reso fruibile per la consultazione quotidiana sul sistema intranet aziendale. In fase di prima adozione e, quindi, successivamente alla sua approvazione da parte del vertice amministrativo, è inviato ad ogni dipendente per opportuna conoscenza, attraverso canali idonei a comprovarne la personale ricezione ed impegno alla presa visione. Per quanto concerne, invece, le nuove e future assunzioni, al pari di ogni altro documento aziendale, verrà fornito in copia al nuovo dipendente o comunque messo a sua disposizione secondo le modalità informatiche che di volta in volta l’Organo amministrativo riterrà opportune;
- **Legalità:** perché espressamente richiesto dall’art.6, co.2, lett.e) e dall’art.7, co.4, lett.b) del Decreto: *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*;
- **Collaborazione:** inteso come dovere di conformare la propria condotta lavorativa al complesso dei doveri ed obblighi di servizio dettati per la realizzazione degli interessi della Società o comunque intesi ad agevolarne la realizzazione;
- **Tipicità:** trattasi di ipotesi di condotte che violano quei valori etici e organizzativi di cui la Società si fa portatrice, strategici alla realizzazione del proprio oggetto sociale e che globalmente ha inteso racchiudere nel proprio MOG231, ritenute idonee a scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi societari;
- **Specificità:** il fatto contestato deve essere un fatto materiale specifico e circostanziato, consentendo sempre il diritto di difesa del Destinatario;
- **Complementarità:** il presente Codice non è alternativo al sistema disciplinare previsto dalla legge, dal CCNL e dagli accordi applicati da Infodata Education S.r.l.;
- **Contraddittorio:** non può essere adottato un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Allo stesso tempo non può essere negato il diritto del dipendente di farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- **Gradualità:** le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità, del mancato rispetto delle norme di comportamento previste nel MOG231 e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti;
- **Proporzionalità:** il giudizio tra violazione contestata e provvedimento adottato, si sostanzia nella valutazione della gravità dell’inadempimento del lavoratore e dell’adeguatezza della sanzione;
- **Tempestività:** la contestazione disciplinare deve avvenire immediatamente, avuto riguardo alle circostanze di luogo e di tempo e compatibilmente con le necessità aziendali di svolgere eventuali brevi verifiche e accertamenti preventivi.

5. Le condotte rilevanti

Nel pieno rispetto delle disposizioni del CCNL applicato e della normativa vigente, le sanzioni previste dal Codice si applicano in caso di violazione accertata delle norme comportamentali e procedurali previste dal MOG231.

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 potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nello specifico, quindi, il presente Codice mira a sanzionare il contravventore indipendentemente dal fatto che la violazione accertata sia scaturita dalla commissione di un reato, da un suo accertamento giurisdizionale o da un effettivo danno arrecato alla Società. Queste condotte per il solo fatto di essere contrarie agli obblighi contenuti nel presente documento e nelle fonti normative citate, costituisce un illecito disciplinare.

Assumono rilevanza, a fini esemplificativi e non esaustivi, le condotte illecite riconducibili a:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi e funzioni sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento Infodata Education S.r.l. e 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 di Infodata Education S.r.l. ai sensi del Decreto;
- il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento Infodata Education S.r.l. e 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, commesse in violazione della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del d.lgs.81/08;
- il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal proprio sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art.30 d.lgs.81/08 - MOG – SGSL, in relazione ai ruoli assunti nell'ambito del contesto aziendale;
- il mancato rispetto delle prescrizioni di sicurezza definite dal Documento di valutazione dei Rischi - DVR;
- ostacolare l'attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – OdV;
- l'elusione fraudolenta dei protocolli di sicurezza operativi previsti dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure interne;
- la mancata partecipazione agli eventi formativi organizzati sul tema della responsabilità amministrativa degli enti e sul MOG di Infodata Education S.r.l.;

5.1 Whistleblowing

I soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano esser responsabili degli illeciti previsti dall'art.21, co.1 del d.lgs.24/2023.

Tutta la documentazione riferita al sistema di gestione della segnalazione *whistleblowing* è parte integrante del MOG 231 adottato dalla Società ed ogni sua violazione è da considerarsi quale violazione del Modello 231.

Tenendo in debita considerazione le limitazioni di responsabilità previste dall'art.20 del d.lgs.24/2023, gli organi competenti aziendali irrogheranno la sanzione più opportuna nei confronti dei responsabili nel caso in cui venga accertato:

- che sono state commesse ritorsioni o quando che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dalla legge;
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte delle funzioni preposte;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già

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.

Fermo restando il diritto di Infodata Education S.r.l. di tutelare i propri interessi lesi dalle condotte accertate a seguito di segnalazione *whistleblowing* o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, oltre alle citate condotte espressamente previste dalla legge, la Società prende in considerazione ulteriori condotte che, qualora poste in essere in ragione di una effettuata segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, siano ritenute comunque fonte di responsabilità disciplinare:

- violazione delle procedure PGSW;
- qualora sia stato accertato un abuso da parte del Segnalante del canale di segnalazione WB o della divulgazione pubblica, inteso anche come il portare a conoscenza della Società o pubblicamente fatti conosciuti come certamente non veritieri ma segnalati come tali, con il solo scopo di danneggiare la persona coinvolta o comunque menzionata e, anche indirettamente, la Società;
- l'effettuazione di una segnalazione o divulgazione pubblica, con dolo o colpa grave, che si rivelano poi infondate e che abbiano arrecato un danno anche alla Società;
- colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della persona segnalante;
- qualora si abbia comunicato all'ANAC di aver subito una ritorsione in base ad una segnalazione effettuata sulla base di elementi asseritamente veri ma che, a seguito di accertamento, si siano rilevati falsamente precostituiti o simulati al fine di danneggiare la Società;
- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del WO.

6. Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare

In ottemperanza a quanto prescritto dalla legge, non potrà esser adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Stesso dicasi per le c.d. "terze parti".

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata 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.

6.1 Whistleblowing

Fermo quanto previsto al punto n.7, accertato come veritiero il contenuto della segnalazione *whistleblowing* e, cioè, che la persona coinvolta o menzionata 1) abbia commesso o 2) che sulla base degli elementi concreti offerti potrebbe commettere nonché 3) gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni previste dal d.lgs.24/2023 così come rappresentate, Infodata Education S.r.l. avvierà l'iter propedeutico all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È indispensabile sempre garantire la riservatezza dell'identità del segnalante oltre che a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa direttamente o indirettamente dedurre l'identità del segnalante.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

o nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

o nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando 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. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

7. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare

In considerazione dei poteri attribuiti dalla legge all'OdV, nonché del riconoscimento operato dal vertice societario della coesistenza dello stesso all'interno dell'organigramma aziendale, nell'ambito della vicenda disciplinare esso svolge un ruolo attivo di natura propositiva, consultiva e valutativa.

In ossequio a quei poteri di vigilanza, ove l'OdV riscontri violazioni delle componenti del Modello 231 di Infodata Education S.r.l. nel corso della sua attività ispettiva, indipendentemente dal ruolo svolto del soggetto interessato, provvederà a segnalarle al vertice societario e alle funzioni competenti cui competono le opportune iniziative in merito.

L'Organismo svolge, altresì, un ruolo di controllo sull'effettiva attuazione delle disposizioni del presente Codice da parte dell'Organo Amministrativo, operando tramite i canali informativi definiti dal MOG231, avendo cura di tenere traccia scritta delle sue attività. Per tale ragione, l'OdV provvederà sempre a verbalizzare le medesime, che saranno dallo stesso custodite nel "Libro verbali OdV".

L'OdV dialoga con i Destinatari attraverso flussi informativi previsti dal MOG231 e dal "Regolamento ODV", tramite un canale informatico di cui alla presente casella di posta elettronica dedicata e di suo uso esclusivo: odv_ie@infodataedu.it.

8. Le sanzioni disciplinari

Il rispetto di tutte le prescrizioni organizzative e di legalità interne che la Società ha riversato nel proprio MOG231 per preservarne gli interessi, rientrano tra i doveri¹ e gli obblighi giuridici che gravano su ogni dipendente, che si impegna ad osservare per le ragioni del proprio ufficio.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rappresenta il naturale epilogo di una fase di accertamento condotta dalla Società, relativamente a condotte poste in essere dai Destinatari in violazione del MOG231 e che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa: per tale motivazione, a queste condotte trasgressive devono seguire azioni di tipo sanzionatorio.

Lo stesso spirito è seguito dalla Società qualora, una volta accertati i fatti e il contenuto della segnalazione *whistleblowing* siano stati individuati gli effettivi responsabili tanto in qualità di persona segnalata (per i fatti oggetto di violazione accertata) quanto in qualità di persona segnalante (qualora abbia abusato dello strumento di segnalazione a prescindere dall'entità del danno arrecato).

Fermo restando il potere dell'Organo amministrativo di irrogare una sanzione disciplinare, il procedimento, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto sempre delle norme di legge di volta in volta applicabili e dei sovraesposti principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Amministratore Unico

L'amministratore è chiamato ad esercitare le sue funzioni secondo un dovere di diligenza professionale. Qualora vengano acquisiti elementi utili a dimostrare che vi siano state specifiche violazioni del Modello connesse ad inadempimenti da parte dell'organo amministrativo dei doveri su di esso incombenti e che da tali omissioni ne sia derivato un danno alla società, sarà compito dell'OdV informare con relazione scritta l'Assemblea dei Soci, unico organo competente per la fase disciplinare.

Tale organo, sarà chiamato a deliberare sugli inadempimenti dell'Amministratore che, violando i doveri inerenti alla sua carica, abbiano cagionato un pregiudizio alla società e procederà ad assumere le iniziative previste dalla legge e/o dallo Statuto.

L'OdV dovrà esser sempre informato dell'esito dell'iter intrapreso, a prescindere dall'applicazione o meno di un provvedimento di natura sanzionatoria.

Organismo di Vigilanza/WO

Solo l'Amministratore Unico può revocare l'incarico all'OdV, previa contestazione scritta delle presunte violazioni al MOG e/o dei compiti ad esso assegnati di vigilanza e controllo anche in qualità di WO.

A titolo puramente indicativo, potranno esser considerate gravi violazioni:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
- il mancato diligente seguito della segnalazione;

¹ Cfr. art.220 CCNL - Commercio: "Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa."

- il mancato rispetto degli obblighi comunicativi verso il segnalante di cui all'art.5 de. D.lgs.24/2023;
- violazione delle procedure gestionali.

È sempre garantito il diritto di difesa e la contestazione scritta.

Dipendenti

Si ricomprendono in questa categoria le risorse legate alla Società da un vincolo di rapporto di subordinazione e dipendenza lavorativa. Di tal guisa, in relazione al fatto commesso, le sanzioni verranno applicate tanto al personale che rivestono posizioni aziendali di alto profilo organizzativo-funzionale, quanto al personale definito come "sottoposto": l'appartenenza o meno a tale categoria, nonché le responsabilità connesse alla funzione di competenza, incidono sul grado commisurazione della sanzione.

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Codice integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il CCNL Commercio che Infodata Education S.r.l. applica, a mente del quale, all'art.225:

"La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;*
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);*
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;*
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;*
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge".*

Trasgressioni che comportano il biasimo di cui al punto 1 e 2:

1) Il biasimo inflitto verbalmente verrà comminato al lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente;

2) Il biasimo inflitto verbalmente verrà comminato a fronte di:

1. inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
2. negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
3. in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Trasgressioni che comportano la multa di cui al punto 3:

3) Il provvedimento della multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

1. Violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, a titolo esemplificativo, non osservanza di procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
2. Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero un'abituale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili.

Trasgressioni che comportano la sospensione di cui al punto 4:

4) Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

1. di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozioni, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva
2. reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;

3. infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
4. in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Trasgressioni che comportano il licenziamento di cui al punto 5:

5) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento disciplinare si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, a titolo esemplificativo, al dipendente che:

1. adotti nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure sanzionatorie previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio a Infodata Education S.r.l. o terzi;
2. abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

L'intera fase è gestita dalle risorse interne di Infodata Education S.r.l. preposte.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nel "Regolamento OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOGC.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'ODV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

Lavoratori autonomi, consulenti, partners e terzi destinatari

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare nei casi più gravi, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tale misura potrà, a seconda dei casi, esser preceduta da una formale diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito del processo di gestione della segnalazione *whistleblowing*, per terzi si intendono tutti i soggetti di cui alle lettere d), e), f), g), h) dell'art.3, co.3 del d.lgs.24/2023 operanti nel contesto lavorativo aziendale.

Infodata Education S.r.l. prevede che le parti terze sottoscrivano a livello contrattuale una specifica clausola definita "CLAUSOLA 231", attraverso la quale quest'ultime assumono l'impegno a conformarsi al sistema organizzativo interno previsto dal Codice Etico e di Comportamento, dal MOG-SGSL e dal MOG 231.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organo Amministrativo che provvederà ad informare tempestivamente e per iscritto l'OdV.

si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali, di immagine e reputazione.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nel "Regolamento ODV", esser sempre informato qualora vengano contestate delle violazioni del MOG ad un soggetto rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento. Di tal guisa, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le valutazioni in merito alle azioni da intraprendere.

9. Pubblicità e modifiche

Ai sensi e per gli effetti dell'art.7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al CCNL applicato - Capo XXI - Doveri del Personale e Norme Disciplinari - nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il presente Codice Disciplinare 231 è messo a disposizione dei Destinatari mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Società, in forma cartacea nella sede sociale mediante affissione e sul portale *intranet* aziendale, onde consentire a tutti i Destinatari la presa visione.

L'Amministratore è l'unico deputato alla modifica del presente documento qualora ne ricorrano i presupposti di legge; a tal uopo, può esser supportato, qualora richiesto e/o ritenuto opportuno, dall'Organismo di Vigilanza.