



SISTEMA DISCIPLINARE

Sistema disciplinare ex d. lgs. 231/2001

Rev. 4

Approvata dal Consiglio di
Amministrazione il 19.09.2025

INDICE

1.	OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2.	I SOGGETTI DESTINATARI	3
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	4
4.	GUIDA ALLA VALUTAZIONE	4
5.	LE CONDOTTE RILEVANTI	5
6.	LE SANZIONI.....	5
7.	SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIPENDENTI	6
8.	SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIRIGENTI (APICALI, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON DELEGA DI FUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 16 D.LGS 81/08 E NON APICALI).....	7
9.	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	7
10.	MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI.....	7
11.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI EFFETTUA SEGNALAZIONI FALSE CON COLPA/DOLO E DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE	8

1. OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Quanto di seguito esposto costituisce il Sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, Modello) in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 applicabile alle Società del Gruppo Medicaire di seguito indicate: Medicaire Italia S.r.l., Medicaire Centro S.r.l., Medicaire Sud S.r.l., Medicaire Healthcare S.r.l., Medicaire Industry S.r.l., Service Med S.r.l., Finisterre S.r.l., A.D.I. Gruppo Sanimedica S.r.l.

Il presente Sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale, viene inserito nel rapporto contrattuale ed è pubblicato sulla intranet aziendale.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Società in caso di inosservanza del Modello, del Codice etico e della documentazione correlata e connessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo i documenti propri del sistema ISO 37001, 13485, 14001, 45001, 27001) da parte di dipendenti, dirigenti, amministratori, organi di controllo ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate fermo restando che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con la Società stessa.

L'applicazione del Sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

È comunque fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1 del D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità di applicazione ricade sull'Organo di Vertice. L'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sulla corretta valutazione del Modello e della sua efficacia non avendo poteri disciplinari e sanzionatori diretti può, a fronte di chiare evidenze di responsabilità, suggerire al vertice amministrativo di intraprendere azioni sanzionatorie. Il Sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, da CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

Nota: si ricorda che il presente Sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente e alle disposizioni legislative vigenti.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza del Codice etico, delle prescrizioni del Modello e della documentazione correlata, e sono quindi destinatari del presente Sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali);
- b) le persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (Dipendenti);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società o operano direttamente o indirettamente con essa (Terzi destinatari).

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai). Gli altri destinatari del Modello e del relativo Sistema disciplinare sono a titolo meramente esemplificativo: coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati), i procuratori e gli agenti che operano in nome e/o per conto della Società, i contraenti e i partner commerciali (fornitori, subappaltatori, etc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (i medici competenti e, qualora esterni, i RSPP dei singoli cantieri).

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice etico, del Modello e dei documenti correlati, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente. L'OdV promuove l'erogazione di una sanzione disciplinare solo a seguito dell'esecuzione di verifiche ed approfondimenti circa la sussistenza di effettive violazioni, e solo dopo aver accertato scrupolosamente la responsabilità dei collaboratori coinvolti. In ogni caso, la decisione finale circa la possibile applicazione di sanzioni disciplinari permane in capo all'organo amministrativo.

Ogni contestazione di addebito disciplinare che appaia correlata a violazioni del Modello organizzativo o passibile di configurare illeciti presupposto deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

4. GUIDA ALLA VALUTAZIONE

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a)** elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b)** rilevanza degli obblighi violati;
- c)** livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d)** presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e)** eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f)** comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

5. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione di leggi, norme e regolamenti che disciplinano le attività svolte dalla Società e/o la commissione di condotte potenzialmente illecite o integranti reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice etico, nel Modello e nella documentazione correlata;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello, ivi incluse le procedure che regolano le segnalazioni *whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- d) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- e) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- f) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;
- g) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzate a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

6. LE SANZIONI

Il mancato rispetto o la violazione delle norme di legge, commissive od omissive (anche colpose), dei principi generali del presente documento, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali a opera di lavoratori dipendenti dell'organizzazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

- Rimprovero/richiamo/ammonizione verbale
- Rimprovero/richiamo/ammonizione scritta nelle ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna
- Multa¹ potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - o l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico funzionale
 - o la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardino un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione

¹ Per l'importo massimo della multa si fa riferimento a quanto definito nei differenti CCNL applicati (chimico farmaceutico, commercio, metalmeccanico e trasporti e logistica).

- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione² nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- o inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione
- o omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato
- false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice etico
 - Licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel Modello.
 - Licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
- o violazione di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro
- o violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza e alla Direzione, cui compete l'irrogazione della sanzione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIPENDENTI

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono, altresì, irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni sopra indicate, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali. Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti

² Per il periodo di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si fa riferimento a quanto definito nei differenti CCNL applicati (chimico farmaceutico, commercio, metalmeccanico e trasporti e logistica).

dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato e, precisamente, quello chimico farmaceutico, del commercio, metalmeccanico e trasporti e logistica.

8. SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIRIGENTI (APICALI, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON DELEGA DI FUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 16 D.LGS 81/08 E NON APICALI)

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello, nel Codice etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse e comunque ferme la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee fra quelle sopra elencate.

Per violazioni del Codice etico e più in generale delle regole introdotte dal Modello, la prima opportunità (rimprovero verbale) non si applica.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del Datore di lavoro e delle figure delegate che informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società viene espressamente indicata l'accettazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 e dei relativi protocolli e sistemi disciplinari e sanzionatori

9. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Direttivo che adotteranno le determinazioni del caso e che, a seconda della gravità della violazione, possono consistere anche nella sospensione della carica per un periodo compreso fra un mese e sei mesi e nella revoca della stessa. L'Organismo di Vigilanza viene tempestivamente informato dell'avvio della procedura disciplinare dell'eventuale irrogazione della sanzione.

10. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

La violazione delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti commerciali con la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o in addendum agli stessi.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero di una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice etico loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

11. SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI EFFETTUA SEGNALAZIONI FALSE CON COLPA/DOLO E DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Nel caso di segnalazioni false fatte tramite i canali whistleblowing adottati dalla società circa situazioni di potenziale illegalità, effettuate con dolo o colpa grave da un dipendente apicale o sottoposto, o da terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato nel caso di segnalazioni false effettuate con colpa grave;
- licenziamento nel caso di segnalazioni effettuate con dolo;
- revoca dell'incarico nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo e/o colpa grave proveniente da terzi (consulenti, incaricati etc.).

Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sarà applicata ai soggetti responsabili la sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e/o retribuzione e, nei casi più gravi, il licenziamento. Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il mobbing, trasferimenti, applicazioni di sanzioni disciplinari.

Nel caso di violazione delle misure di tutela dell'anonimato del Segnalante, ai soggetti responsabili sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione.

Qualora gli atti di ritorsione o discriminazione, o la mancata tutela dell'anonimato del Segnalante siano imputabili ad un terzo esterno, la sanzione prevista sarà la sospensione dell'incarico e nei casi più gravi la revoca dello stesso.