

**Roen Est S.p.A.**

---

**SISTEMA DISCIPLINARE**

**ALLEGATO 2**

**al Modello Organizzativo adottato *ex d.lgs. 231/2001***

**(artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001)**

---

Allegato 2 al Modello di organizzazione, gestione e controllo  
approvato ed adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 ottobre 2014  
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2017  
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2018

Ai sensi del Reg. UE 2016/679, La informiamo che i Suoi dati vengono raccolti, trattati e possono essere comunicati a soggetti terzi per l'esclusivo adempimento di obblighi di Legge e/o contrattuali. I dati non sono soggetti a diffusione. Lei potrà ottenere dal Titolare la conferma dell'esistenza o meno dei Suoi dati, la loro comunicazione, cancellazione, trasformazione in forma anonima o il blocco in caso di violazione di Legge, l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione, nonché opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso. Potrà prendere visione dell'informativa completa del Reg. UE 2016/679 presso la nostra sede e/o sul nostro sito internet [www.roenest.com](http://www.roenest.com). Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante.

## INDICE

### SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali
- 1.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti
- 1.3 Sanzioni dei confronti dei Dirigenti
- 1.4 Sanzioni nei confronti di altri soggetti
  - 1.4.1 Amministratori e Sindaci
  - 1.4.2 Consulenti e Partner
- 1.5 Garanzie inerenti il sistema di segnalazioni (c.d. “*Whistleblowing*” – art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto)

Ai sensi del Reg. UE 2016/679, La informiamo che i Suoi dati vengono raccolti, trattati e possono essere comunicati a soggetti terzi per l'esclusivo adempimento di obblighi di Legge e/o contrattuali. I dati non sono soggetti a diffusione. Lei potrà ottenere dal Titolare la conferma dell'esistenza o meno dei Suoi dati, la loro comunicazione, cancellazione, trasformazione in forma anonima o il blocco in caso di violazione di Legge, l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione, nonché opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso. Potrà prendere visione dell'informativa completa del Reg. UE 2016/679 presso la nostra sede e/o sul nostro sito internet [www.roenest.com](http://www.roenest.com). Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante.

## SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Principi generali

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito anche il "Modello") di **Roen Est S.p.A.** (in seguito anche "**Roen Est**" o la "**Società**") è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del d.lgs. 231/2001 (in seguito anche il "**Decreto**"), dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, in caso di inosservanza dei protocolli cautelari, procedure ed istruzioni previste dal Modello della Società.

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si osserva inoltre come sia lo stesso comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 a richiedere che il Modello preveda *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del Modello e del Codice Etico della Società, è stato predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni ivi contenute.

### 1.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico di Roen Est costituisce adempimento da parte dei Dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello e del Codice Etico rappresentano parte sostanziale ed integrante. L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello e del Codice Etico della Società costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari. È sanzionata disciplinarmente anche la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica.

La commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 (in seguito anche "Statuto dei Lavoratori"), in particolare allorché si tratti di comminare una sanzione più grave del rimprovero verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico di Roen Est sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti<sup>1</sup>.

Roen Est rinvia - per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti - al C.C.N.L. del settore

<sup>1</sup> "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato". Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nella versione aggiornata a marzo 2014, 50.

dell'Industria Metalmeccanica.

Il vigente contratto collettivo regola la materia dei provvedimenti disciplinari; le previsioni ivi dettate, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le uniche disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il Modello di Roen Est al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso e dal Codice Etico della Società.

In applicazione della suddetta disciplina, si procede di seguito alla mera sussunzione dei possibili illeciti disciplinari afferenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico di Roen Est nelle fattispecie ivi astrattamente previste:

- a) richiamo verbale: si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico o in caso di violazione delle procedure e dei protocolli cautelari interni;
- b) rimprovero scritto: si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto a) che precede;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico o in caso di violazione delle procedure e dei protocolli cautelari interni, in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla Direzione o dai superiori;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico o in caso di violazione delle procedure e dei protocolli cautelari interni, in misura tale da essere considerata di una certa gravità. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne del Modello di Roen Est o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio-reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico della Società;
- e) licenziamento disciplinare con preavviso: si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili" di cui al Modello, di un comportamento non conforme alle prescrizioni e/o alle procedure e/o ai protocolli cautelari e/o alle norme interne stabilite dal Modello stesso e/o dal Codice Etico, qualora si ravvisi in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società;
- f) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di ragione e di legge: si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili" di cui al Modello, di un comportamento caratterizzato da palese violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o dei protocolli cautelari e/o delle norme interne stabilite dal Modello stesso e/o dal Codice Etico di Roen Est, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal lavoro, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio-reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni

Ai sensi del Reg. UE 2016/679, La informiamo che i Suoi dati vengono raccolti, trattati e possono essere comunicati a soggetti terzi per l'esclusivo adempimento di obblighi di Legge e/o contrattuali. I dati non sono soggetti a diffusione. Lei potrà ottenere dal Titolare la conferma dell'esistenza o meno dei Suoi dati, la loro comunicazione, cancellazione, trasformazione in forma anonima o il blocco in caso di violazione di Legge, l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione, nonché opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso. Potrà prendere visione dell'informativa completa del Reg. UE 2016/679 presso la nostra sede e/o sul nostro sito internet [www.roenest.com](http://www.roenest.com). Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante.

diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico di Roen Est.

Con particolare riferimento alla prevenzione del “rischio-reato” legato alle fattispecie delittuose previste dall'art. 25-septies del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si fa presente come – ai fini disciplinari – siano vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), che – come noto – impongono ad ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro<sup>2</sup>.

Fermo restando quanto sopra, si precisa peraltro che ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione dei reati di cui al Decreto ovvero violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure e protocolli cautelari interni facenti parte del Modello e nel Codice Etico di Roen Est, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

I provvedimenti disciplinari sopra richiamati saranno presi in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno 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.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicate sono determinate anche in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al comportamento complessivo del lavoratore (ivi comprese le circostanze specifiche nelle quali l'infrazione ha avuto luogo), con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- c) alle mansioni del lavoratore;
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

<sup>2</sup> In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ogni singolo lavoratore deve:

*a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*  
*b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*  
*c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;*  
*d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*  
*e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*  
*f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*  
*g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*  
*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*  
*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente”.*

Ai sensi del Reg. UE 2016/679, La informiamo che i Suoi dati vengono raccolti, trattati e possono essere comunicati a soggetti terzi per l'esclusivo adempimento di obblighi di Legge e/o contrattuali. I dati non sono soggetti a diffusione. Lei potrà ottenere dal Titolare la conferma dell'esistenza o meno dei Suoi dati, la loro comunicazione, cancellazione, trasformazione in forma anonima o il blocco in caso di violazione di Legge, l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione, nonché opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso. Potrà prendere visione dell'informativa completa del Reg. UE 2016/679 presso la nostra sede e/o sul nostro sito internet [www.roenest.com](http://www.roenest.com). Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante.

- e) alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- f) all'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- g) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi interni della Società a ciò deputati.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le disposizioni contenute nel presente Sistema disciplinare sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione interna della Società a ciò deputata, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

### **1.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei protocolli cautelari, procedure ed istruzioni previste dal Modello di Roen Est o di adozione, nell'espletamento di "*attività sensibili*", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico della Società, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole, delle procedure e dei protocolli cautelari previste dal Modello e/o dal Codice Etico di Roen Est, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

### **1.4 Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

#### **1.4.1 Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico della Società da parte di alcuno degli Amministratori e/o dei Sindaci della Società, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;

Ai sensi del Reg. UE 2016/679, La informiamo che i Suoi dati vengono raccolti, trattati e possono essere comunicati a soggetti terzi per l'esclusivo adempimento di obblighi di Legge e/o contrattuali. I dati non sono soggetti a diffusione. Lei potrà ottenere dal Titolare la conferma dell'esistenza o meno dei Suoi dati, la loro comunicazione, cancellazione, trasformazione in forma anonima o il blocco in caso di violazione di Legge, l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione, nonché opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso. Potrà prendere visione dell'informativa completa del Reg. UE 2016/679 presso la nostra sede e/o sul nostro sito internet [www.roenest.com](http://www.roenest.com). Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante.



- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto sopra devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

#### **1.4.2 Fornitori, Consulenti e Partner**

Al momento della stipula di contratti di (a titolo meramente esemplificativo) fornitura, appalto di beni e/o servizi, ecc... vengono inserite da Roen Est apposite clausole con cui il terzo si obbliga – nei rapporti con la Società – a rispettare i principi ed i protocolli cautelari definiti nel Modello e nel Codice Etico della stessa nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, le procedure predisposte dalla Società e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Conseguentemente, in caso di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico della Società da parte di lavoratori autonomi, Fornitori, Consulenti, Partner o altri soggetti avente rapporti contrattuali con Roen Est, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, le funzioni aziendali competenti provvedono ad adottare - anche a seguito di segnalazione e/o indicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza - gli opportuni provvedimenti, quali la sospensione dell'attività del terzo, la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico della Società, la risoluzione del rapporto contrattuale o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte di Roen Est, anche in via concorsuale. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista - in relazione alla gravità del comportamento tenuto – l'adozione di adeguati provvedimenti, quali quelli sopra richiamati.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso tali soggetti terzi, legati alla Società da un rapporto contrattuale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

### **1.5 Garanzie inerenti il sistema di segnalazioni (c.d. “Whistleblowing” – art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto)**

Relativamente alle segnalazioni circostanziate che, all’interno di Roen Est, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti possono fare – a tutela dell’integrità dell’ente – su condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o su violazioni del Modello e/o del Codice Etico della Società, si precisa che la Società vieta, in modo assoluto, ogni e qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, posto in essere nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Eventuali condotte in tal senso saranno perseguite disciplinarmente.

Si ricorda, quindi, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sarà nullo e saranno altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sarà, inoltre, onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti potrà, inoltre, essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È, altresì, sanzionato il comportamento di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate come anche la violazione degli obblighi di riservatezza del soggetto segnalante. Tali condotte saranno ritenute alla stregua di una grave violazione del Modello e del Codice Etico della Società.

In tutti i casi sopra richiamati, i provvedimenti disciplinari saranno presi tenuto conto dell’entità delle condotte poste in essere e delle circostanze che le accompagnano, nel pieno 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.