



**SISTEMA DISCIPLINARE**

**D.LGS 231/01**

**L.190/2012**

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 10.12.2024

Aggiornato con delibera del Consiglio di amministrazione del 20.3.2026

## INDICE

Premessa	3
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	3
Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	4
Misure nei confronti dei dirigenti	5
Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	6
Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	6
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)	6
Istruttoria e applicazione delle sanzioni	6

## **Premessa**

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), del Codice Etico di comportamento (Codice Etico) e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. (Società).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e dei reati previsti dalla Legge 190/2012.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dai CCNL di riferimento, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della Società.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

## **I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare**

- Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile: CCNL Commercio;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), art. 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: art. 20 D.lgs. 81/08.
- D.lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Delibera ANAC n. 311/2023 Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Delibera ANAC n. 478/2025 Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione.

## **Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare**

Il Sistema Disciplinare del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- amministratori;
- membri del Collegio sindacale;
- Organismo di Vigilanza
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

### **Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali illustrate nel Codice Etico di comportamento, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti previste dal Sistema Disciplinare, queste dovranno essere inflitte nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato e dei CCNL di riferimento.

Nel dettaglio i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Commercio sono i seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di riferimento sopra menzionati, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- *inosservanza del Codice Etico di Comportamento adottato dalla Società;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo diretti ad attuare le decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- *inosservanza delle previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione adottato dalla Società;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione gestione e controllo per i processi a rischio;*
- *omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;*
- *ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;*

- *omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;*
- *mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.lgs.33/2013;*
- *omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;*
- *violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;*
- *omessa istituzione del canale di segnalazione e/o non adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023;*
- *omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni;*
- *violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante, atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante, ostacolo delle segnalazioni;*
- *effettuazione di una segnalazione mendace, diffamatoria o calunniosa, quando sia accertata — anche con sentenza di primo grado — la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.*

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione del Sistema Disciplinare e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del Codice civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori specificate ai paragrafi precedenti.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

### **Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)**

Qualora i comportamenti in violazione del Codice Etico di Comportamento, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello, del PTPCT e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

### **Istruttoria e applicazione delle sanzioni**

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o del Codice Etico e/o del D.lgs. 24/2023, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza (sostituto), procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione l'esito dell'istruttoria viene trasmesso agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, all'organo che esercita il potere disciplinare, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederà alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dai Sindaci/revisori all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV, al Consiglio di Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Presidente del CdA o soggetto munito di poteri che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL Commercio.