



1.0 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli articoli 6, comma 2 lett. e) e comma 2-*bis*, e dell'articolo 7 comma 4 lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito il "**Decreto**"), affinché l'Ente possa andare esente da responsabilità amministrativa da reato è necessario che provi di aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che – tra le altre cose – introduca un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il **mancato rispetto delle misure indicate nel modello** stesso, nonché, con riferimento alla nuova normativa in materia di c.d. Whistleblowing, idoneo a sanzionare:

- a) **chi si accerta essere responsabile degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del 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*");
- b) e la **persona segnalante** rispetto alla quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** per i reati di diffamazione o di calunnia, nonché la **responsabilità civile** per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave, ai sensi dell'art. 16 comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

L'applicazione da parte dell'Ente delle sanzioni previste nel sistema disciplinare deve **prescindere dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario**; il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e i protocolli interni ad esso collegati adottati dall'Ente, infatti, costituiscono regole vincolanti per i relativi destinatari e la loro violazione merita di essere sanzionata a prescindere dal fatto che tali comportamenti comportino anche la commissione di un Reato Presupposto e un'eventuale responsabilità amministrativa dipendente da reato in capo all'Ente.

In questo senso, si può affermare che il sistema disciplinare, oltre a costituire un **elemento fondamentale per consentire all'Ente di andare esente da responsabilità** in caso di commissione di un Reato Presupposto, ha una **funzione di tipo essenzialmente preventivo** integrando e completando il Modello di organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente. Il sistema disciplinare è, infatti, volto ad evitare che vengano commessi dei Reati Presupposto, non a reprimerli laddove siano già stati commessi (atteso che in tale ultimo caso interverrebbero le sanzioni previste dall'ordinamento statale).

2.0 IL SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO DA UMANA S.P.A. E I SUOI DESTINATARI

In ossequio alla normativa sopra citata, Umana s.p.a. (di seguito la "**Società**" o "**Umana**") ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito il "**Sistema Disciplinare**"), da considerarsi parte **integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito il "**Modello**") di cui la Società è dotata. L'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, in quanto organo tenuto a curare l'aggiornamento del Modello, ha un potere propositivo di revisione e aggiornamento anche del Sistema Disciplinare nei confronti dell'organo amministrativo della Società, al quale in ultima analisi spetterà la decisione e la responsabilità in merito alle modifiche e revisioni proposte.

I destinatari del Sistema Disciplinare di Umana (di seguito i "**Destinatari**") sono gli stessi soggetti individuati come destinatari del Modello adottato dalla Società; pertanto tale documento è rivolto ai lavoratori dipendenti diretti, ai lavoratori dipendenti somministrati, ai tirocinanti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale, ai revisori legali, ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ai fornitori, ai consulenti, agli agenti, ai clienti e più in generale a tutti terzi che a vario titolo intrattengono dei rapporti contrattuali con la Società.

La Società informa tutti i Destinatari dell'esistenza del Sistema Disciplinare mediante pubblicazione dello stesso, nella sua versione aggiornata, nell'apposita sezione presente sul sito internet www.umana.it.



3.0 LE VIOLAZIONI SOGGETTE ALLE SANZIONI PREVISTE NEL SISTEMA DISCIPLINARE

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le violazioni che potrebbero comportare l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare sono le seguenti:

- (i) mancato rispetto delle prescrizioni del Decreto e/o mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e/o nel Codice Etico e/o nel Codice di Comportamento e/o nei protocolli interni adottati dalla Società e/o nei presidi di controllo adottati e/o comportamenti contrari a tali prescrizioni e/o misure (es. omessa informazione/segnalazione in merito a situazioni a rischio Reato Presupposto o comunque sanzionabili in base al presente Sistema Disciplinare, apprese nello svolgimento della propria attività; omesso invio all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi periodici richiesti; comportamenti elusivi dei controlli effettuati dagli organi incaricati; comportamenti o omissioni in violazione della normativa e/o del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento e/o dei protocolli interni adottati dalla Società e/o dei presidi di controllo che siano diretti in modo univoco al compimento di un Reato Presupposto; etc.);
- (ii) comportamenti contrari all'obbligo di tutela della persona segnalante di condotte illecite lesive dell'interesse e/o dell'integrità di Umana apprese nel proprio contesto lavorativo (ivi comprese violazioni del Decreto e/o del Modello), ai sensi dell'art. 21 comma 1 D.Lgs. 24/2023 (es. commissione di ritorsioni; comportamenti ostativi alla presentazione della segnalazione; violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023; omissione dell'attività di verifica e analisi della segnalazione pervenuta; etc.);
- (iii) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate di condotte illecite lesive dell'interesse e/o dell'integrità di Umana apprese nel proprio contesto lavorativo (ivi comprese violazioni del Decreto e/o del Modello).

4.0 LE SANZIONI APPLICABILI

Tutte le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, oltre ad essere applicate nell'assoluto rispetto della normativa di riferimento, devono essere rigorosamente **proporzionate** alla **gravità** della violazione commessa nonché alla **tipologia di rapporto** in essere tra autore della violazione e Società (come evidenziato nel prosieguo, infatti, le sanzioni si differenziano proprio in ragione di tale rapporto).

Il soggetto competente ad irrogare le sanzioni ivi previste è diverso a seconda di quale sia il rapporto tra la Società e l'autore della violazione da sanzionare; in ogni caso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società sia sempre informato della decisione di applicare una sanzione ivi prevista, nonché delle circostanze che hanno condotto a tale decisione.

Inoltre, lo stesso Organismo di Vigilanza potrà segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività di verifica e controllo e che possono comportare l'applicazione di una sanzione prevista nel presente Sistema Disciplinare.

4.1 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Qualora venga accertata una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di un lavoratore dipendente diretto di Umana, si applicheranno nei suoi confronti, a seconda della gravità della predetta violazione, i provvedimenti disciplinari previsti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia:

- (i) rimprovero verbale;
- (ii) rimprovero scritto;
- (iii) sanzione pecuniaria fino ad un massimo di n. 4 ore della normale retribuzione;
- (iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di n. 10 giorni;
- (v) licenziamento.



L'avvio dell'azione disciplinare e l'applicazione dei predetti provvedimenti avverrà nell'assoluto rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile ed in particolare dalla Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Il soggetto competente a irrogare le predette sanzioni è l'Amministratore Delegato della Società.

La tipologia di sanzione applicabile dovrà essere valutata di volta in volta in base alla gravità della violazione e all'eventuale recidiva nell'anno solare nella commissione di condotte già sanzionate. A titolo esemplificativo:

- a) potrebbe essere applicato il mero rimprovero verbale o scritto nel caso in cui il lavoratore assuma un comportamento non conforme al Modello e/o al Codice Etico e/o di Comportamento e/o ai protocolli e/o ai presidi di controllo interni adottati dalla Società, qualora ciò avvenga nello svolgimento di un'Attività non Sensibile, rispetto alla quale non potrebbe astrattamente essere commesso un Reato Presupposto;
- b) potrebbe essere applicata la sanzione pecuniaria nel caso in cui il lavoratore ometta di informare in merito a situazioni a rischio Reato Presupposto o comunque sanzionabili in base al presente Sistema Disciplinare, apprese nello svolgimento della propria attività, oppure in caso di recidiva dei comportamenti di cui alla lettera a);
- c) potrebbe essere applicata la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nel caso in cui il lavoratore effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli infondata di condotte illecite apprese nel proprio contesto lavorativo (ivi comprese violazioni del Decreto e/o del Modello), sempre che tale condotta, alla luce delle concrete modalità commissive, non sia punibile con una sanzione più grave;
- d) potrebbe essere applicato il licenziamento nel caso in cui il lavoratore assuma un comportamento, in violazione della normativa e/o del Modello e/o del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento e/o dei protocolli interni adottati dalla Società e/o dei presidi di controllo, diretto in modo univoco alla commissione di un Reato Presupposto.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori somministrati

Qualora venga accertata una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di un lavoratore somministrato in missione presso un'azienda utilizzatrice, si applicheranno nei suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti, innanzitutto, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori somministrati, nonché nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda utilizzatrice presso la quale presta servizio e nello Statuto dei Lavoratori.

4.3 Le sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora venga riscontrata una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza che ne venga a conoscenza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione della Società e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste alla sezione 4.1 che precede.

4.4 Le sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale

Qualora venga riscontrata una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza che ne venga a conoscenza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

4.5 Le sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora venga riscontrata una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione che ne venga a conoscenza assumerà le iniziative ritenute più idonee.

4.6 Le sanzioni nei confronti di altri Destinatari



L'accertamento di una violazione, rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, da parte di un fornitore, consulente, collaboratore, cliente, terzo in generale che intrattiene un rapporto contrattuale con Umana (di seguito il **Terzo** o i **Terzi**), può determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale stesso. Infatti, i relativi contratti stipulati da Umana con i Terzi contengono specifiche clausole contrattuali che consentono la predetta risoluzione.

Umana potrà altresì valutare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti del Terzo responsabile, qualora dalla condotta di quest'ultimo siano derivati danni concreti alla Società.