



# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01**

## **Sistema Disciplinare**

### Documento Pubblico

*I documenti pubblici possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Società.*

### **ELENCO DELLE REVISIONI**

| <b>REV.</b> | <b>DATA</b> | <b>NATURA DELLE MODIFICHE</b> | <b>APPROVAZIONE</b>          |
|-------------|-------------|-------------------------------|------------------------------|
| 00          | 27-01-2020  | Adozione                      | Consiglio di Amministrazione |
| 01          | 27-01-2020  | Aggiornamento                 | Consiglio di Amministrazione |
| 02          | 30-04-2026  | Aggiornamento                 | Amministratore Unico         |

**INDICE**

|                                                                                                     |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| PREMESSA.....                                                                                       | 3 |
| <u>1.1.</u> I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....                       | 3 |
| 1.2. CONTENUTO E DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....                                         | 4 |
| 2. MISURE APPLICABILI .....                                                                         | 5 |
| 2.1 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI ..... | 5 |
| 2.2. DIRIGENTI .....                                                                                | 6 |
| 2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI .....                                                             | 6 |
| 2.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E SINDACI/REVISORI .....                         | 6 |
| 2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                               | 7 |
| 2.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (FORNITORI, COLLABORATORI E PARTNER) .....             | 7 |
| 3 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....                                                   | 8 |

**PREMESSA**

Un adeguato Sistema Disciplinare garantisce l'effettività del Modello in quanto sanziona la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione debbano *"introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Anche il successivo art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *"un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

VMedical S.r.l. (di seguito anche "VMedical" o "Società"), conformemente a quanto previsto dalle predette disposizioni, ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, sulle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva: l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di VMedical.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla VMedical in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che possano derivare da violazioni del Modello.

La violazione dei principi e delle regole fissati nel Codice Etico e nel Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231 in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società. A tal fine VMedical provvede a diffondere il Codice Etico, il Modello e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'individuazione della sanzione avviene nel rispetto del principio di adeguatezza e proporzionalità in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato, cui è garantita 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.

**1.1.1 principali riferimenti normativi del Sistema Disciplinare**

- art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili (Laboratori di Analisi Cliniche e Centri Poliambulatoriali);
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), art. 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 c.c. (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.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

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

Il presente Sistema Disciplinare riporta:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni, in armonia con le norme di legge ed i 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);
- dirigenti;
- Amministratore Unico e degli organi di controllo;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

## **2. MISURE APPLICABILI**

### **2.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'art. 7 della Legge n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL di riferimento (Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dei laboratori di analisi cliniche e dei centri poliambulatoriali) potranno essere:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto (censura);
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento disciplinare.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL, 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 n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- *inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generalisti e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate 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 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;*
- *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.*

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno individuate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

## **2.2. Dirigenti**

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

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

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

## **2.3 Misure nei confronti dei soci**

In caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l'OdV informerà l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dall'Amministratore Unico, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto Sociale; in particolare si sottolinea la facoltà dell'Amministratore Unico di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo Statuto, dai regolamenti o che ineriscano al rapporto contrattuale con la società, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali;
- che non osservi lo Statuto Sociale, i regolamenti, sociali, e le deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Società a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Società, senza l'esplicita autorizzazione dell'Amministratore Unico.

## **2.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e Sindaci/Revisori**

All'Amministratore Unico e ai sindaci/revisori (qualora nominati) potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- ammonimento verbale;
- ammonimento scritto;
- 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 c.c., e 2400, comma 2 c.c., la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, che

comportano la compromissione del rapporto fiduciario tra la Società e l'amministratore o il sindaco/revisore (qualora nominati).

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci/revisori (ove nominati) è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto 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 dipendenti specificate nei paragrafi precedenti.

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

#### **2.5 Misure nei confronti dei membri 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 dell'Amministratore Unico. 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.

#### **2.6 Misure nei confronti di soggetti esterni (fornitori, collaboratori e partner)**

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti conclusi con VMedical, 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, ma troveranno applicazione le specifiche clausole contrattuali e la normativa vigente, applicabili al rapporto.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali e dalle norme di legge in materia, applicabili a ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o applicazione di penali ex art. 1382 c.c.).

### **3 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del D.Lgs. 24/2023, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

Vengono prese in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

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'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing trasmette l'esito dell'istruttoria 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 dall'Amministratore Unico e dal Revisore, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV, all'Amministratore Unico ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, all'Amministratore Unico 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 applicabile.