



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Allegato 5:

SISTEMA DISCIPLINARE

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di STARK S.p.A. con Socio Unico

Rev. 1/2023 - Pag. 1 di 13.



SISTEMA DISCIPLINARE

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento, alle Parti Speciali, allo Statuto dell'O.d.V., al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da STARK S.p.A. con Socio Unico con verbale di data 28/12/2023.

L'Amministratore Unico

Roberto Cicuto

Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza, che con la sottoscrizione ne attesta la presa visione.

Padova, 28/12/2023.

Eugenio Plazzotta

Angela Ruzzon

Mauro Gandolfo



SISTEMA DISCIPLINARE

Indice delle revisioni

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 0/2023	20/12/2023	Prima stesura del documento
Rev. 1/2023	28/12/2023	Documento approvato dall'Amministratore Unico

Controllo di distribuzione

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web http://www.starktools.com/sites/ ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

Proprietà intellettuale

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di STARK S.p.A. con Socio Unico è di proprietà della stessa.

Il presente documento è realizzato con la consulenza dell'avv. Eugenio Plazzotta e dell'ing. Mauro Gandolfo del team pdca231.it; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale e della preparazione dei Professionisti di pdca231.it e tutti i diritti ad essi relativi sono riservati; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta; STARK S.p.A. con Socio Unico si impegna a garantire la tutela dell'opera intellettuale dei Professionisti.



Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di STARK S.p.A. con Socio Unico



SISTEMA DISCIPLINARE

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI
2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
3. DESTINATARI DELLE SANZIONI
 - 3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI
 - 3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI
 - 3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI
 - 3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNERS
 - 3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA



SISTEMA DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI

La definizione di un insieme organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dotate di adeguata efficacia deterrente costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa.

Tale requisito rappresenta infatti un elemento che contribuisce a qualificare come fraudolenta l'elusione del Modello Organizzativo da parte di chi abbia commesso il reato.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla rilevanza penale della condotta, dall'avvio e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Le violazioni del Codice Etico e di Condotta o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati da STARK S.p.A. con Socio Unico, costituiscono il presupposto per l'applicazione di provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale violazione che le condotte possano integrare, che verranno disposti dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere una mera violazione dei principi sanciti dal Modello che non costituisca fattispecie delittuosa ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello, pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le norme di comportamento disciplinate dallo stesso.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio quale strumento di prevenzione esimente ai sensi del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.



SISTEMA DISCIPLINARE

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

I criteri di determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni da irrogare, nell'ipotesi di violazione del MOG o del Codice Etico, sono i seguenti:

- gravità della violazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- imprudenza, imperizia o negligenza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze dell'agito;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il grado e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo, o le conseguenze dell'infrazione per STARK S.p.A. con Socio Unico e per i Destinatari;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado di consapevolezza e la recidiva nell'infrazione costituiscono aggravanti e comportano l'irrogazione di una sanzione più grave.

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

L'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di legittimità, tempestività ed equità.



SISTEMA DISCIPLINARE

3. DESTINATARI DELLE SANZIONI

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio

- i Lavoratori;
- i Preposti e i Dirigenti;
- i Responsabili di Funzione (Apicali);
- l'Amministratore Unico e i Sindaci;
- procuratori, delegati, institori, commessi;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con STARK S.p.A. con Socio Unico (Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori, Clienti, Finanziatori), nell'ambito dei rapporti stessi;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI

La violazione delle regole e delle disposizioni del Modello e la violazione dei principi e delle disposizioni stabiliti dal Codice Etico comportano l'adozione di sanzioni disciplinari, che verranno applicate, in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, secondo i criteri di responsabilità ed autonomia operativa del Lavoratore, all'eventuale recidiva dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui STARK S.p.A. con Socio Unico risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento non conforme.

I provvedimenti disciplinari adottabili nei riguardi dei Lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e, quindi, previa valutazione e contestazione degli addebiti e successiva valutazione delle giustificazioni presentate dal Lavoratore interessato, sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio di cui al vigente C.C.N.L. applicato da STARK S.p.A. con Socio Unico



SISTEMA DISCIPLINARE

Il rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico rientra pienamente nel generale obbligo del Lavoratore di rispettare le disposizioni di STARK S.p.A. con Socio Unico e di agire in conformità agli interessi della stessa, come previsto C.C.N.L.

Dell'accertamento della violazione e dell'applicazione della sanzione deve essere data notizia all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento interno, del Codice Etico e delle regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure aziendali adottate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

Le sanzioni applicabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- il richiamo verbale: il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello e del Codice Etico commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza non abbia generato rischi di sanzioni o danni per STARK S.p.A. con Socio Unico, nonché in caso di inadempimento per colpa lieve a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il richiamo scritto: il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di



SISTEMA DISCIPLINARE

inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello e del Codice Etico commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza abbia esposto STARK S.p.A. con Socio Unico al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità, nonché in caso di ritardato adempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;

- la multa: il provvedimento della multa si applica quando sussistono violazioni, punibili con le precedenti sanzioni, ma che rivestano maggiore importanza per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche, per recidiva; inoltre si applica in caso di inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e del Modello, in caso, di omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse dai sottoposti o da altri lavoratori, nonché in caso di ripetuto inadempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico: il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino ad un massimo di quattro giorni si applica in caso di violazioni dei principi del Codice Etico, dei principi e/o delle procedure del Modello, che possano provocare danni a STARK S.p.A. con Socio Unico ovvero possano esporla a responsabilità verso i terzi; si applica altresì nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa: il provvedimento del licenziamento si applica in caso violazione, posta in essere con dolo o colpa grave, delle norme di comportamento e/o delle procedure e/o delle norme stabilite dal Modello o del Codice Etico, tale da provocare un grave danno a STARK S.p.A. con Socio Unico, con condotte che possono configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto quali: a) infrazioni di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, per grado di colpevolezza, per recidività, o per i riflessi finanziari, b) compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello, che abbiano causato, al termine di un iter giudiziario, la condanna di STARK S.p.A. con Socio Unico a pene pecuniarie e/o interdittive per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01; il licenziamento sarà per giusta causa nell'ipotesi in cui i fatti addebitati al lavoratore sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.



SISTEMA DISCIPLINARE

Tra le violazioni passibili della sanzione del licenziamento, rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione, la falsificazione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i lavoratori coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema disciplinare, potranno essere sospesi dal servizio in via cautelare, nei termini e con le modalità stabiliti dal C.C.N.L.

STARK S.p.A. con Socio Unico ha adottato all'interno del Regolamento Aziendale le modalità specifiche per la gestione del provvedimento disciplinare.

3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI

Le sanzioni da applicarsi ai Dirigenti per le violazioni del Codice Etico o del Modello, in particolare nelle attività svolte nelle aree a rischio, per un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, saranno le misure ritenute più idonee in conformità a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'AMMINISTRATORE UNICO E I SINDACI

STARK S.p.A. con Socio Unico considera, con riferimento ai soggetti depositari di poteri di amministrazione e rappresentanza, in virtù della massima fiducia loro riservata, tuttora valide le forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per quelle violazioni delle quali si rendessero responsabili.

STARK S.p.A. con Socio Unico valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello che siano poste in essere da coloro che costituiscono il vertice aziendale e che la



SISTEMA DISCIPLINARE

rappresentano, anche in termini di immagine, nei confronti dei Soci, dei Lavoratori, dei Fornitori, dei Clienti, dei Partner, dei creditori e del pubblico in genere; la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale improntata ai valori della legalità, correttezza, professionalità e trasparenza non può prescindere dalla loro condivisione ed attuazione, in primo luogo, da parte degli stessi vertici aziendali, che devono costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per e/o con STARK S.p.A. con Socio Unico

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico la violazione del Codice Etico o Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più membri del C.d.A.; l'Amministratore Unico, con astensione del/dei componente/i destinatario/i della segnalazione, procede agli accertamenti necessari e, al loro esito, informa i Soci affinché possano assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti, nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto; indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di STARK S.p.A. con Socio Unico di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie; è fatta altresì salva l'applicabilità delle differenti azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto contrattuale intercorrente con STARK S.p.A. con Socio Unico e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, nel caso di violazioni poste in essere da un membro del C.d.A. sia anche lavoratore di STARK S.p.A. con Socio Unico

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Amministratore Unico;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.



SISTEMA DISCIPLINARE

Quanto detto per l'Amministratore Unico è applicabile anche ai membri del Collegio Sindacale.

3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNER

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori, clienti e partner, o comunque ogni soggetto collegato a STARK S.p.A. con Socio Unico da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali: penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a STARK S.p.A. con Socio Unico, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di STARK S.p.A. con Socio Unico.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza da parte di collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori e partner, del Decreto e richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti che possono configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto stesso (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), che diano altresì atto della conoscenza degli stessi dell'adozione del Codice Etico e del Modello da parte di STARK S.p.A. con Socio Unico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazioni.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da STARK S.p.A. con Socio Unico siano inserite tali clausole.

Quanto detto per i Collaboratori è applicabile anche ai membri della Società di Revisione.



SISTEMA DISCIPLINARE

3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice Etico) sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne venga a conoscenza informa senza indugio l'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini; ad esito positivo delle indagini l'Amministratore Unico contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.