

## SISTEMA DISCIPLINARE

### MISURE E NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEI SOCI

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che ne rappresentano il vertice e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite agli Amministratori.

Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- **richiamo scritto** (da riportare a verbale, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'interessato);
- **sospensione temporanea dalla carica e dal compenso** (da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'interessato);
- **decadenza dalla carica** (da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'interessato).

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie ai Soci e/o agli Amministratori responsabili della violazione.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano:

- impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, abbiano commesso reati rilevanti ai fini del Decreto;
- ommesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto da parte del personale della Società delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico;
- esercitato atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un referente aziendale che abbia effettuato una segnalazione all'Organo di Vigilanza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a detta segnalazione;
- violato le misure di tutela del segnalante, diffondendone, ad esempio, le generalità;
- effettuato segnalazioni rivelatesi infondate.

### MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati di cui al Codice Etico ed al Modello Organizzativo, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'articolo 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse di Maps dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In linea generale, la correlazione tra sanzione disciplinare comminata al lavoratore dipendente e gravità dell'infrazione commessa è riassumibile nella seguente tabella:

<b>Provvedimento disciplinare</b>	<b>Illecito disciplinare</b>
<b>Rimprovero verbale o scritto</b>	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ l'inosservanza delle procedure prescritte;</li><li>▪ l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio;</li><li>▪ la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;</li><li>▪ l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.</li></ul>
<b>Multa</b>	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità;</li><li>▪ il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati;</li></ul>
<b>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</b>	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di Maps arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
<b>Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso</b>	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01. Vi incorre altresì il lavoratore che: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ eserciti atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un referente aziendale che abbia effettuato una segnalazione all'Organo di Vigilanza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a detta segnalazione.</li><li>▪ violi le misure di tutela dei segnalanti, diffondendone, ad esempio, le generalità;</li><li>▪ effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.</li></ul>
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a Maps delle misure previste dal D. Lgs.

	231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per Maps stessa.
--	---

I criteri sopra esposti sono da considerarsi validi anche nel caso di infrazioni e illeciti disciplinari commessi da dipendenti aziendali inquadrati a livello dirigenziale, nei confronti dei quali la Società ha facoltà di rivalersi per eventuali danni cagionati in conseguenza dei comportamenti irregolari assunti, ivi compresi eventuali danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il Dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte dei propri collaboratori, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

## **MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETA'**

L'inosservanza delle norme indicate nel Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con Maps, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, Maps si impegna prevede in tutti i contratti, con particolare riferimento ai contratti di fornitura, *outsourcing*, mandato, associazione in partecipazione e consulenza, l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Modello e i suoi principi e specifiche clausole risolutive espresse.